



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 121 SUMARIO

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

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

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE GÜEJAR SIERRA

MODIFICACIÓN Convenio Colectivo de la empresa VERIDATA, S.L

Administración Local

Diputaciones

- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

RECTIFICACIÓN DE ERRORES MATERIALES EN APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN PROVINCIAL DE INVERSIONES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS (PIDE) 2024

CITACIÓN AL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS - EXPROPIACIÓN EN T.M DE BEAS DE GUADIX

- SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES AL COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA AL COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

EDICTO DE COBRANZA DEL TERCER PERÍODO DE 2025 (DEL 1 DE JULIO AL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025)

Ayuntamientos

- AYUNTAMIENTO DE AGRÓN



Resolución de Alcaldía n.º 2025-0057 de fecha 19/06/2025 del Ayuntamiento de Agrón por la que se somete a información pública el plan de despliegue presentado por ADAMO TELECOM IBERIA,S.A. Representante TELECOANDALUZAS INGENIERIA E INFRAESTRUCTURAS, SOCIEDAD LIMITADA .

- AYUNTAMIENTO DE ALDEIRE

Aprobación definitiva de Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras

- AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/14/TC

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/5/TC

- AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS

Aprobación definitiva Presupuesto 2025

- AYUNTAMIENTO DE BUBIÓN

Convocatoria para la adjudicación de 1 licencia de uso común especial de bien de dominio público en régimen de concurrencia.

- AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

Nombramiento de Personal Eventual

- AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

PUBLICACIÓN PADRONES

- AYUNTAMIENTO DE EL PINAR

EXPOS. PÚBLICA PADRÓN COBRATORIO DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) 2025

- AYUNTAMIENTO DE GUADIX

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE MUJERES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y ACTUACIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA EL EJERCICIO 2025.

- AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR

ORDENANZA REGULADORA DE LOS MEDIOS DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL SOBRE LA ACTIVIDAD URBANÍSTICA DE EDIFICACIÓN

- AYUNTAMIENTO DE JATAR

APROBACIÓN PROVISIONAL MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA TASA RECOGIDA DE RESIDUOS

MODIFICACIÓN DE CREDITOS 5/2025

- AYUNTAMIENTO DE LA MALAHÁ

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 02 42/2025

- AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Expediente 501/2025. Cierre y Liquidación Cuenta General del Presupuesto 2024

Expte.: 902/2022. Aprobación definitiva modificación PLIED

Expte.: 800/2025.- Aprobación inicial modificación de créditos 14/2025

- AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIAS DE CARRERA PARA TRES PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

Nombramiento de personal funcionario interino de vacante

- AYUNTAMIENTO DE PULIANAS

Edicto relativo a aprobación definitiva de la modificación de la delimitación de la UER-16 del PGOU de Pulianas.

Edicto relativo a Decreto autorización de ejecución de obra e inicio de expropiación de terrenos afectados para finalizar Calle Gardenia de Pulianas

- AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO

Anuncio aprobación definitiva expedientes de modificación de créditos 441/2025 y 449/2025

Aprobación definitiva Reglamento de Concesión de Honores y Distinciones

Otras Entidades

Públicas

- CAMARAS OFICIALES

- CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME SOSTENIBLE 2025 - CÁMARA GRANADA

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME DIGITAL 2025 - CÁMARA GRANADA

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME INNOVA 2025 - CAMARA GRANADA

CONVOCATORIA PROGRAMA XPANDE 2025 CÁMARA GRANADA

CONVOCATORIA PROGRAMA XPANDE DIGITAL 2025 CÁMARA GRANADA



Administración Autonómica

NÚMERO 2025035113

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE GÜEJAR SIERRA

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE GÜEJAR SIERRA

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÜEJAR SIERRA con código de convenio (18101722012025) acordado por la Comisión Negociadora formada, de una parte por la representación del Ayuntamiento y de otra por la representación de los trabajadores, presentado el día 11 de junio de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

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

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

En Granada, a 13 de junio de 2025

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÜÉJAR SIERRA



AYUNTAMIENTO
Güéjar Sierra

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS.

Artículo 3.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 4.- Carácter de Mínimo.

CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 5.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Artículo 6.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación.

Artículo 7.- Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Artículo 8.- Mesa General de Negociación.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Artículo 10.- Plantilla presupuestaria.

Artículo 11.- Asistencia Laboral y Jurídica.

Artículo 12.- Póliza de Responsabilidad Civil.

CAPÍTULO V: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 13.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 14.- Movilidad funcional y funciones de distinto grupo o categoría profesional

Artículo 15.- La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas y la Movilidad voluntaria en el ámbito de Ayuntamiento.

Artículo 16.- Movilidad por razón de violencia de género.

CAPÍTULO VI: SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 17.- Principios Generales.

Artículo 18.- Reingreso de excedentes.

Artículo 19.- Promoción interna y provisión de puestos.

Artículo 20.- Oferta de Empleo Público.

CAPÍTULO VII: JORNADAS, HORARIOS, DESCANSO Y CALENDARIOS.

Artículo 21.- Jornada laboral.

Artículo 22.- Flexibilidad.

Artículo 23.- Pausa diaria.

Artículo 24.- Descanso semanal.

Artículo 25.- Calendario de Trabajo.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS Y ENFERMEDAD.

Artículo 26.- Vacaciones.

Artículo 27.- Licencias.

Artículo 28.- Permisos retribuidos.

Artículo 29.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Artículo 30.- Excedencias.

Artículo 31.- Jubilaciones.

CAPÍTULO IX: FORMACIÓN.

Artículo 32.- Principios generales.

Artículo 33.- Planes de formación.

Artículo 34.- Comisión Paritaria de Formación.

Artículo 35.- Cursos de formación inicial o prácticas.

CAPÍTULO X: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

- Artículo 36.- Situaciones administrativas de los/las empleados/as públicos/as.
Artículo 37.- Servicio activo, especiales y en otras Administraciones Públicas.
Artículo 38.- Excedencia y suspensión de funciones.

CAPÍTULO XI: CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Artículo 39.- Conceptos retributivos.
Artículo 40.- Sueldo Base.
Artículo 41.- Trienios.
Artículo 42.- Pagas Extraordinarias.
Artículo 43.- Complemento de Destino.
Artículo 44.- Complemento específico.
Artículo 45.- Complemento de productividad
Artículo 46.- Complemento Personal Transitorio.
Artículo 47.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.
Artículo 48.- Anticipos Reintegrables
Artículo 49.- Complemento retributivo por incapacidad laboral temporal

CAPÍTULO XII: MEJORAS

- Artículo 50.- Fomento de la salud.

CAPÍTULO XIII: TELETRABAJO

- Artículo 51.- Definición y fines.

CAPÍTULO XIV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- Artículo 52.- Principios generales.
Artículo 53.- Comité de Seguridad y Salud laboral.
Artículo 54.- Protección de empleados/as especialmente sensibles.
Artículo 55.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada.
Artículo 56.- Revisión médica.
Artículo 57.- Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

CAPÍTULO XV: DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA.

- Artículo 58.- Derechos individuales.
Artículo 59.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.
Artículo 60.- Deberes del personal laboral del Ayuntamiento de Güéjar Sierra. Código de Conducta.
Artículo 61.- Principios éticos.
Artículo 62.- Principios de conducta.

CAPÍTULO XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 63.- Régimen disciplinario.

CAPÍTULO XVII: CONDICIONES SINDICALES.

- Artículo 64.- Derecho Sindical.
Artículo 65.- Secciones Sindicales.
Artículo 66.- Órganos de Representación.
Artículo 67.- Garantías sindicales.
Artículo 68.- Obligaciones sindicales.

CAPÍTULO XVIII: MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.

- Artículo 69.- Principios Generales.
Artículo 70.- Composición.
Artículo 71.- Materias objeto de negociación.

CAPÍTULO XIX.- MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 72.- Política integrada de protección del medioambiente.

ANEXO I.- DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: MANTENIMIENTO PODER ADQUISITIVO.

Disposición adicional segunda: DEUDA SOCIAL.

Disposición adicional tercera: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Disposición adicional cuarta: JUSTIFICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA.

Disposición adicional quinta: DEVENGO DE LOS TRIENIOS.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera: GARANTÍA DE DERECHOS ADQUIRIDOS.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.-Ámbito de Aplicación.

1.1.- El presente Convenio colectivo establece y regula las condiciones laborales, profesionales, sindicales, económicas, y de cualquiera otra naturaleza así como otras de ámbito laboral, de las personas empleadas que a continuación se relacionan y que por cuenta del Ayuntamiento de Güéjar Sierra prestan su servicio en cualquiera de sus unidades productivas, consideradas a todos los efectos como un solo centro de trabajo y perciban sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para estos/as trabajadores/as en el Presupuesto General de Gastos.

1.2.- Quedan incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, el personal, con al menos 20 meses de antigüedad en los últimos 4 años, contratados al amparo de los diferentes programas específicos subvencionados por las AAPP y/o bolsas de Empleo municipales, así como planes y programas de fomento de empleo de carácter subvencionado y temporal, que se regirán por las disposiciones específicas establecidas en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación como es el caso del personal de Dependencia para el Ayuntamiento de Güéjar Sierra.

1.3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

El personal funcionario.

El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, con independencia de cuál sea el porcentaje de participación en las mismas del Ayuntamiento de Güéjar Sierra.

1.4.- La aplicación de todo el articulado de este Convenio estará en relación proporcional a los meses de trabajo del año, salvo explicación concreta de su extensión y aplicación.

1.5.- No obstante, se aplicará íntegramente el presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que quedase excluido del ámbito de aplicación al que se refiere el presente artículo, en todo aquello que no tenga carácter retributivo y siempre que no contradiga lo establecido en otra disposición normativa.

1.6.- En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 2.-Ámbito Temporal.

2.1.- Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará en vigor un plazo máximo de cuatro años.

2.2.- Denuncia.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada ésta, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finaliza, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período. Será posible la renegociación del convenio antes del fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto.

Una vez denunciado permanecerá vigente su contenido normativo quedando prorrogado hasta la firma del Convenio siguiente. La Mesa General de Negociación se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación de la iniciativa de negociación.

2.3.- Nulidad por la Jurisdicción.

En el supuesto de que la jurisdicción declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo Convenio la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo

el Convenio.

2.4- Revisión Salarial.

No obstante, lo anterior, la aplicación del incremento de las retribuciones y la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias podrán ser negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando en todo caso, los incrementos por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO II.- GARANTÍAS

Artículo 3.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

3.1.- Promover el principio de igualdad de oportunidades, y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, atendiendo especialmente a los principios de igualdad laboral.

3.2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

3.3.- Desarrollar lo dispuesto en la Legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como un Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo previsto en la Disposición Adicional 7ª del TREBEP.

Artículo 4.- Carácter de Mínimo.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier acuerdo entre las partes, acuerdo plenario y disposición o norma de carácter general más favorable.

CAPÍTULO III.- INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 5.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

5.1.-La Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación tiene como misión fundamental la resolución de conflictos que pudieran surgir en la aplicación del presente Convenio. Tendrá también como función fundamental llevar a cabo la vigilancia de su correcta aplicación.

5.2.-Dicha Comisión estará formada por un representante de cada sindicato, firmantes del presente Convenio e igual número de miembros en representación de la Corporación Local. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos/as se consideren necesarios/as, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz, pero sin voto.

5.3.-Esta Comisión renovará sus miembros al menos cuando se produzca la firma del presente texto, el cambio de Corporación y se lleven a cabo elecciones sindicales. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su presidente/a y secretario/a serán nombrados/as en la primera reunión de constitución, por el/la alcalde/sa o persona en quien delegue.

5.4.-Funciones y competencias de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos, anexos y disposiciones del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir, las cuestiones derivadas de la aplicación del

- presente Convenio, que se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
 - e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
 - f) Nombramiento del/de la secretario/a de entre sus miembros por el sistema de mayoría simple.
 - g) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio Colectivo.
 - h) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las condiciones establecidas en el presente Convenio, salvo aquellas que deban ser resueltas por los órganos de gobierno del Ayuntamiento de Güéjar Sierra.

Artículo 6.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación.

La Comisión se reunirá en sesiones ordinarias cada seis meses y extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, salvo que exista ausencia de temas tratar, a petición del presidente/a o de, al menos, dos tercios de la representación sindical de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación. La convocatoria debe ser notificada fehacientemente a todos los miembros de la Comisión e ir acompañada del orden del día. Ésta se realizará, como mínimo, con 48 horas de antelación a la fecha de su celebración. En el caso de sesiones extraordinarias se convocarán con 24 horas de antelación.

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

La Presidencia asumirá las siguientes funciones:

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

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación nombrará a un secretario/a, a propuesta de la Presidencia. El nombramiento deberá recaer en un/a trabajador/a municipal. Sus cometidos fundamentales serán:

- La convocatoria de las sesiones por orden de la Presidencia, así como las citaciones a los miembros del mismo.
 - La preparación de la documentación y puesta a disposición de los integrantes para su análisis y estudio.
 - Recibir las comunicaciones de los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación.
 - Expedir certificaciones de los acuerdos aprobados, con el visado de la Presidencia.
 - Levantar las actas de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación, remitiendo el borrador a las partes integrantes en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo que se trate de acuerdos que se deban someter a Pleno u otro órgano de gobierno municipal en cuyo caso se remitirán antes de su celebración.
 - Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de secretario/a de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación.
- Todos los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación deberán guardar sigilo, tanto individual como colectivamente, sobre las materias tratadas y señaladas expresamente con carácter secreto y reservado, en el seno de las reuniones en las que participe y sobre la información recibida por razón del cargo.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación se reunirá en primera convocatoria, al menos, con la asistencia de la mitad más uno de los miembros de cada una de las partes (Corporación y representación sindical).

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

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

Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los Acuerdos adoptados se recogerán en actas que vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tabloneros de edictos de esta Corporación y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Güéjar Sierra.

Ningún acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio e Interpretación, podrá menoscabar el contenido de los derechos contemplados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7.- Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio y deberán ser ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP cuando se trate de cuestiones referentes a la letra a) del artículo 5.4 del presente Convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los/las trabajadores/as, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, se someterá al Comité de Interpretación y Vigilancia y, si persistiese el desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el S.E.R.C.L.A. con carácter previo a la utilización de la vía jurisdiccional competente. En el caso de la existencia de otras discrepancias en el seno del Comité de Interpretación y vigilancia, las partes también podrán recurrir a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.) u organismo equivalente.

Artículo 8.- Mesa General de Negociación.

De conformidad con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, siendo su composición y funciones las reguladas en el Título III, Capítulo IV de dicha norma. Las materias objeto de negociación serán las recogidas en el artículo 37.1 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, así como las que acuerden las partes.

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

9.1.- La organización del trabajo es facultad exclusiva la Corporación municipal del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los/las representantes de los/las trabajadores/as. Cuando las decisiones que la Corporación adopte, en uso de su facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito del Convenio, se negociarán dichas condiciones en concierto con la Legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas, de conformidad con lo dispuesto en los criterios de este Convenio.

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

9.3.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/las empleados/as públicos/as.
- d) La profesionalización y promoción de los/las empleados/as públicos/as.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10.- Plantilla presupuestaria.

10.1.- Anualmente, la Corporación aprobará, junto con los Presupuestos, las plantillas de ésta, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas a empleados/as públicos/as. Igualmente aprobará la relación de puestos de trabajo adecuada a las modificaciones producidas durante el ejercicio anterior. Se regirán en todo caso por los que establezcan las tablas de las retribuciones aprobadas anualmente por los Presupuestos Generales del Estado según el grupo/subgrupo de clasificación profesional.

10.2.- Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a lo establecido en la normativa vigente, se negociará su inclusión en la relación de puestos de trabajo y, consecuentemente, su creación en la plantilla presupuestaria.

10.3.- Lo dispuesto en los apartados anteriores tendrá lugar previa negociación con los/las representantes de los empleados/as públicos/as.

Artículo 11.- Asistencia Laboral y Jurídica.

11.1.- Cuando un/a empleado/a, para el desempeño de sus funciones necesite de su carnet de conducir, y sufra la retirada del mismo en virtud de sanción administrativa o penal de carácter firme, la Corporación se compromete a adscribirlo a otro puesto de trabajo siempre que sea posible, respetando sus retribuciones básicas y adaptar las complementarias al puesto nuevo adscrito.

11.2.- En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico, siempre que el hecho causante ocurra dentro de su jornada de trabajo.

11.3.- En los casos en que los/las empleados/as públicos/as pudieran incurrir en Responsabilidad Civil y/o Penal como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones, el Ayuntamiento de Güéjar Sierra le facilitará gratuitamente asistencia jurídica para su defensa mediante los/as letrados/as que presten al mismo los servicios jurídicos, salvo que resulte incompatible con su situación procesal, en cuyo caso, y, previa petición motivada por parte de la persona interesada, se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia jurídica sea prestada por otro/a letrado/a distinto al designado por la Corporación.

Artículo 12.- Póliza de Responsabilidad Civil.

La Corporación Municipal suscribirá una póliza de Responsabilidad Civil para todos/as aquellos/as empleados/as que, en el ejercicio de sus funciones, puedan ocasionar daños a terceros.

CAPÍTULO V.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 13.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

13.1.- Los órganos competentes del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de

mejor prestación de los servicios públicos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/las trabajadores/as.

13.2.- En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales, y la propuesta de modificación en la R.P.T.

Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación acordada en ésta, se notificará al trabajador/a afectado/a con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad, abriéndose un período de consultas.

13.3.- Se entiende como modificaciones sustanciales las siguientes: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen a turnos, sistemas de remuneración o sistemas de trabajo y rendimiento.

Artículo 14.- Movilidad funcional y funciones de distinto grupo o categoría profesional

14.1.- Los órganos competentes del Ayuntamiento de Güéjar Sierra así como los representantes sindicales en cada caso, podrán proponer, en el ámbito de éste Convenio, la movilidad funcional entre puestos de trabajo no singularizados dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

14.2.- La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeña, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen.

14.3.- Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o en su defecto, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/las trabajadores/as, el Ayuntamiento de Güéjar Sierra podrá acordar, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los/las trabajadores/as.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los/las trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año u ocho meses durante dos años, salvo que se inicie el proceso y hasta la tramitación del mismo, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes; a esta persona se le reservará el puesto de trabajo de origen.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

14.4.- En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

14.5.- A la firma de este Convenio, en la primera reunión de la Mesa de Negociación, se revisarán todas y cada una de las situaciones existentes en el desempeño de trabajo de superior e inferior categoría, para su regularización inmediata.

Artículo 15. La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas y la Movilidad voluntaria en el ámbito del Ayuntamiento.

Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los/las ciudadanos/as, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.

Hasta tanto se desarrolle lo establecido en el TREBEP y la Conferencia Sectorial de Administración Pública apruebe los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad entre Administraciones, la misma se regulará del siguiente modo.

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre los/las empleados/as públicos/as, con la misma categoría profesional y mismo puesto de trabajo, podrán permutarse los mismos, previa solicitud al alcalde del Ayuntamiento, que resolverá al efecto, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el Art. 84 del TREBEP. y Art. 62 de L.F.C.E. (normativa supletoria al personal laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 83 del TREBEP).

Los/as empleados/as públicos/as que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán, respecto del Ayuntamiento de GüÉJAR SIERRA, en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

Cuando por convenio mutuo de dos empleados/as públicos/as, con la misma categoría profesional, de distintos centros de servicio, soliciten intercambiarse, los/as mismos/as deberán solicitarlo al Área de Recursos Humanos que resolverá al efecto, previa negociación en la Mesa General, y según lo establecido en el Art. 81 del TREBEP. y Art. 62 de L.F.C.E. (normativa supletoria al personal laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 83 del TREBEP)

Artículo 16. Movilidad por razón de violencia de género.

En cumplimiento con lo establecido en el TREBEP, el Ayuntamiento de Güéjar Sierra estará obligado a comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad a las mujeres víctimas de violencia de género para, en la medida de lo posible, hacer efectiva su protección.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

CAPÍTULO VI. - SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 17.- Principios Generales.

17.1.- El acceso al empleo público se regirá de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del empleado público y resto del ordenamiento jurídico.

17.2.- El ingreso en el ámbito del Ayuntamiento se producirá siempre por el grupo y titulación teniendo en cuenta los siguientes niveles:

- a) El grupo "A", que se divide en los dos subgrupos A1 y A2:
 - A.1: Título del Licenciado, Grado con nivel tres del MECES y equivalente. (Antiguo Grupo "A").
 - A.2: Título de Diplomado y equivalente. (Antiguo Grupo "B").
- b) B: Título de Técnico Superior.
- c) El grupo "C", que se divide en dos subgrupos C1 y C2:
 - C.1: Título de Bachiller o Técnico o equivalente. (Antiguo Grupo "C").
 - C.2: Título de Graduado en E.S.O. o equivalente (Antiguo Grupo "D").
- d) Agrupaciones profesional "E": Sin Título. (Antiguo grupo "E" Certificado de Escolaridad).

17.3.- Los puestos vacantes de personal cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

- a) Reingreso de excedente
- b) Oferta de empleo público:
 - Promoción interna.
 - Nuevo ingreso.

Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán a las personas trabajadoras afectados por la aplicación de un plan de recursos humanos siempre que el citado plan lo prevea y de Convenio con lo que se establezca.

17.4. En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, y con el fin de garantizar en la medida de lo posible la carrera profesional y la promoción interna del personal, el acceso a los puestos de trabajo solo se producirá, además de por el sistema de reingreso a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo Convenio al efecto de la Mesa General de Negociación.

Artículo 18.- Reingreso de excedentes.

18.1.- Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

18.2.- La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la notificación de la resolución en la que se adjudique una vacante al excedente y conforme a la legislación de aplicación para estos casos.

Artículo 19.- Promoción interna y provisión de puestos.

19.1.- Mediante el procedimiento de promoción interna vertical los/las empleados/as públicos/as, podrán ascender desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro superior, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos

años de servicio activo en el inferior subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo y poseer los requisitos exigidos para el ingreso.

19.2.- La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

19.3.- Todo el sistema de selección se llevará acabo de acuerdo con la legislación vigente para la Administración Local y, en su defecto a la normativa vigente sobre la Administración del Estado.

19.4.- En las respectivas convocatorias la Corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos.

19.5.- Los/as trabajadores/as en activo en cualquiera de los grupos tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes del mismo grupo a que pertenecen. Se realizarán concursos de carácter interno en caso de existir varios trabajadores del mismo grupo interesados en un mismo puesto.

19.6.- La promoción interna consiste en el ascenso de los/las empleados/as públicos/as del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

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

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

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

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

- Voluntaria: corresponde a cada empleado/a decidir su incorporación al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.
- Individual: La carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleado/a.
- De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos grados, previo cumplimiento de los requisitos que se prevean para cada tramo de la misma.

Artículo 20.- Oferta de Empleo Público.

20.1.- La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación administrativa vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservándose para personas con discapacidad intelectual un 2% de dichas plazas.

20.2.- La selección del personal en el Ayuntamiento de Güéjar Sierra, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en lo que se quedarán garantizados los principios

constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

20.3.- Los procedimientos de selección del personal se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO VII.- JORNADAS, HORARIOS, DESCANSO Y CALENDARIOS.

Artículo 21.- Jornada laboral.

21.1.- La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca con carácter general para las Administraciones Públicas, adaptando este a las necesidades de los diferentes servicios municipales mediante las oportunas resoluciones. La jornada con carácter general será de 35 horas semanales.

21.2.- Con carácter general la jornada ordinaria será de mañana y continuada, salvo en los casos que por su naturaleza lo requiera en cuyo caso será preferentemente de lunes a viernes salvo, y con carácter excepcional, los sábados y domingos para el personal de limpieza viaria.

21.3.- Se establecen los siguientes horarios especiales aplicables al personal laboral de jornada completa:

- a) Desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, una hora de reducción en la jornada diaria a la salida. El personal laboral adscrito a trabajos sometidos a temperaturas extremas el horario laboral será de 7:00 a 13:00 horas en horario de mañana y de 18:00 a 0:00 en horario de tarde.

Aquel personal que por necesidades de su servicio no pueda tomarse estas reducciones horarias, se les acumularán dichas horas en días completos.

21.4.- En aquellos servicios que por sus necesidades y peculiaridades sea preciso otro horario distinto se realizarán los turnos estipulados en su respectivo servicio, confeccionando para ello un calendario ajustado a los tramos temporales más operativos para cada tipo de servicio, que se proporcionará a la persona trabajadora antes de finalizar el tramo temporal de calendario anterior, estableciendo jornadas especiales, previo acuerdo con los representantes sindicales, y teniendo el mismo cómputo de horas anuales que el resto de las/os trabajadoras/es de este Ayuntamiento.

Durante el primer trimestre del año, se negociarán las normas sobre la implementación de la jornada aplicable (calendario laboral) de los/as trabajado- res/as del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, en función de las necesidades y especificidades de los distintos servicios municipales; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 22.- Flexibilidad.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo del personal de oficinas será 8:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, compensándose la diferencia hasta el horario obligado diariamente al comienzo de la jornada entre las 7:00 y las 8:00 horas o al final de esta, entre las 14:00 y las 15:00 horas, siempre que el servicio lo permita.

Artículo 23.- Pausa diaria.

23.1.- Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que ésta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

23.2.- Cuando el personal realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo, cuando cada periodo sea igual o mayor a la media jornada.

23.3.- El personal que realice jornadas a tiempo parcial, tendrá un descanso ininterrumpido de 20 minutos computables como trabajo efectivo, cuando cada periodo sea igual o mayor a la media jornada.

23.4.- En las jornadas de turno de noche los/las trabajadores/as disfrutarán de dos descansos de 20 minutos que no podrán acumularse.

23.5.- La pausa diaria en ningún caso podrá emplearse para el inicio o conclusión de la jornada laboral diaria al considerarse un descanso dentro de la jornada.

Artículo 24.- Descanso semanal.

24.1.- El empleado público tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

24.2.- Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo, si bien por la naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

24.3.- Entre la finalización de la jornada de trabajo y la siguiente, deberá de transcurrir al menos un periodo mínimo de 12 horas.

Artículo 25.- Calendario de Trabajo.

25.1.- Calculado el número de horas de trabajo anuales a realizar, cada Área o Servicio, reuniéndose con los representantes sindicales y con la voluntad de llegar a un acuerdo, confeccionará anualmente su calendario laboral, debiendo estar elaborado antes del 31 de diciembre, y lo remitirán al Área de Personal del Ayuntamiento.

25.2.- En caso de entender que lo dispuesto en el calendario laboral contraviene lo establecido en el presente Convenio, los representantes sindicales remitirán por escrito, motivado y razonado, al Área de Personal que determinará lo que proceda, quedando plasmada la voluntad de ambas partes en un acuerdo final.

25.3.- En todas las Áreas o Servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

CAPÍTULO VIII.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS Y ENFERMEDAD.

Artículo 26.- Vacaciones.

26.1.- Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 22 días hábiles, o el proporcional a éste por días trabajados. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones establecidas para los horarios especiales.

26.2.- Su período de disfrute comprenderá preferentemente los meses de junio a septiembre ambos incluidos, salvo solicitud concreta del/la trabajador/a, y podrá dividirse hasta en cuatro períodos también a petición del/la trabajador/a, si bien, cada período deberá comprender como mínimo cinco (5) días laborales o siete (7) naturales, o como se determine en la legislación vigente en cada momento, salvo necesidades del servicio que lo impidan.

26.3.- El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que hubiese devengado o, excepcionalmente, hasta el 31 de marzo, del año siguiente, previa solicitud, antes del 15 de enero.

26.4.- En aquellos casos en que el empleado público cause baja por enfermedad o accidente durante su período de vacaciones con hospitalización o inmovilización, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas, hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el

inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido.

26.5.- El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones con fecha límite, preferentemente, a 31 de marzo, buscándose siempre las necesidades y conveniencias del centro o servicio y de los propios trabajadores/as, estableciéndose de ser posible turnos rotativos en los casos de discrepancia entre los/as trabajadores/as. El período de vacaciones anuales retribuidas, no será sustituible bajo ningún concepto por compensación económica.

Artículo 27.- Licencias.

27.1.- Las personas empleadas afectadas por este Convenio podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a 3 meses, ni inferior a 1 mes. No obstante, en casos excepcionales se estudiará en la Mesa de Negociación los días de permiso que se podrán conceder. Cada 2 años solo se podrá hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 3 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 3 meses.

27.2.- Durante el período de la licencia sin sueldo, el empleado público se encontrará en la situación establecida en la normativa de aplicación, así como también respecto a la normativa sobre Seguridad Social.

Artículo 28.- Permisos retribuidos.

28.1.- Los/las empleados públicos/as públicos/as tendrán los siguientes permisos:

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Quando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Quando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento, los días de permiso que correspondan, podrán disfrutarse de manera interrumpida dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legalmente se determine.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleada públicas embarazadas incluye también a las personas empleada públicas trans gestantes.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

- h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute

de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días al año.
- l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días naturales.
- m) 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.
- n) Por gestación, a partir de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha del parto.
- o) Permiso por asistencia con un familiar de primer grado o con tutela para visita médica, por el tiempo necesario, mediante la oportuna acreditación.
- p) Por visitas médicas, por el tiempo necesario para acudir a la misma, previa acreditación, mediante la presentación de la oportuna certificación de asistencia.

Artículo 29.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá

reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas

de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las

personas trans gestantes.

- d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del 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 la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del 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 de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público o empleada pública tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad

Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

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

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

Artículo 30.- Excedencias.

30.1- 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.

30.2- 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

30.3- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 el trabajador 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.

30.4- 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.

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

30.6- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 31.- Jubilaciones.

31.1- La jubilación de los/las empleados/as públicos/as podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del/la trabajador/a.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
- d) Parcial.

31.2- Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el/la trabajador/a reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable siempre que se permita por la legislación aplicable en el momento de la solicitud.

31.3- La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el empleado público la edad legalmente establecida. No obstante, con carácter previo, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo por un periodo máximo de cinco años. El Ayuntamiento deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

31.4- La edad de la jubilación forzosa del personal empleado incluido en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

31.5- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con el Ayuntamiento una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y este Ayuntamiento deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial., así como con la gratificación por jubilación al permanecer el vínculo laboral

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

CAPITULO IX.- FORMACIÓN.

Artículo 32.- Principios generales.

32.1.- El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por la Administración Pública. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los/las trabajadores/as afectados por procesos de reorganización.

32.2.- El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Artículo 33.- Planes de formación.

33.1.- El Ayuntamiento de Güéjar Sierra fomentará, en colaboración con los representantes de los/las trabajadores/as, la aprobación de planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas y las uniones sindicales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

33.2.- Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los siguientes temas: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad. No obstante, lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los/las empleados/as públicos/as tendrán derecho:

- a) Asistencia a clases de formación relacionadas con su puesto de trabajo, sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- b) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- c) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, matrículas, dietas, etc.
- d) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- e) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.
- f) Existirá un registro para la inscripción de las actividades formativas realizadas por los/as empleados/as municipales dentro de los Planes de Formación.

Artículo 34.- Comisión Paritaria de Formación.

34.1.- Estará constituida por seis miembros, tres en representación de los/as empleados/as, y tres en representación de la Corporación, designado por el/la alcalde/sa, y formarán parte de la misma de igual manera los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin

voto.

34.2.- Serán funciones de esta Comisión:

- a) Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.
- b) Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
- c) Recibir información sobre los cursos realizados por los/las empleados/as públicos/as en los planes de formación.
- d) Estudiar y aprobar actividades formativas del personal y su financiación.

Artículo 35.- Cursos de formación inicial o prácticas.

En aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, los empleados, una vez superado el proceso selectivo y recibido el nombramiento como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico, a cerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

CAPÍTULO X.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Artículo 36.- Situaciones administrativas de los/las empleados/as públicos/as.

Según lo establecido en el Art. 85 del TREBEP, los/las empleados/as públicos/as podrán encontrarse en las situaciones siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras Administraciones Públicas.
- Excedencias.
- Suspensión de funciones.

Artículo 37.- Servicio activo, especiales y en otras Administraciones Públicas.

37.1.-Servicio activo: Se hallarán en esta situación y por consiguiente gozarán de todos los derechos inherentes a su condición de empleado público, de acuerdo a lo establecido en el artículo 86 del TREBEP, que textualmente cita:

1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de personal laboral públicos cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.
2. El personal laboral en situación de servicio activo goza de todos los derechos inherentes a su condición de personal laboral y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

37.2.- Servicios especiales: Los/las empleados/as públicos/as serán declarados en situación de servicios especiales, en cada una de las situaciones previstas en el artículo 87 del TREBEP, que textualmente cita:

1. El personal laboral es declarado en situación de servicios especiales:
 - a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las

Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de personal laboral al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal laboral, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación al personal laboral público que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto del personal laboral de las Comunidades Europeas.
3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidado, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación.

En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional del personal laboral público que haya sido nombrado alto cargo, miembro del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que haya sido

elegido alcalde/sa, retribuido y con dedicación exclusiva, presidente de diputación o de cabildos o consejo insular, Diputado o Senador de las Cortes Generales y miembro de la asamblea legislativa de las comunidades autónomas.

Como mínimo, este personal laboral recibirá el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

4. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

37.3.- Servicio en otras Administraciones Públicas: Esta situación administrativa de los/las empleados/as públicos/as, queda regulada conforme a lo establecido en el artículo 88 del TREBEP, que textualmente cita:

1. El personal laboral que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.
2. El personal laboral transferido a las comunidades autónomas se integra plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la Función Pública de la comunidad autónoma en la que se integran. Las comunidades autónomas al proceder a esta integración del personal laboral transferidos como personal laboral propios, respetarán el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

El personal laboral transferido mantiene todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía. Se reconoce la igualdad entre todo el personal laboral propios de las comunidades autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

3. El personal laboral en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de personal laboral de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
4. El personal laboral que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

Artículo 38.- Excedencia y suspensión de funciones.

38.1.- Excedencias: Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los/las trabajadores/as de la Administración del Estado, y el artículo 46 del RDL 2/2015, de 23 de octubre. (artículo definido en el artículo 37 apartado tercero del presente convenio). La petición de excedencia, deberá ser resulta por la

Corporación en el plazo máximo de un mes.

38.2.- Suspensión de funciones: El empleado público podrá ser suspendido de sus funciones, en los casos previstos en el artículo 90 del TREBEP, que textualmente son:

El empleado público declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

El empleado público declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los organismos públicos, agencias, o entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto.

CAPÍTULO XI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 39.- Conceptos retributivos.

39.1.- Las retribuciones del personal laboral se dividen en básicas y complementarias.

39.2.- Las retribuciones básicas del personal de esta Corporación tendrá la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y atendiendo siempre a lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio Laboral. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas Extraordinarias.

39.3.- Las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los/las empleados/as públicos/as. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere a las representaciones sindicales la Ley 7/1990, de 19 de Julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los/las empleados/as públicos/as. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino. (CD)
- b) Complemento Específico. (CE)
- c) Complemento de Productividad.
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.
- e) Complemento Personal Transitorio. (CPT)

39.4.- Las retribuciones del personal perteneciente al Ayuntamiento de Güéjar Sierra, se harán efectivas, con fecha límite, antes del último día hábil de cada mes, siendo las cuantías y mensualidades completas, con referencia a la situación y derechos del personal.

Artículo 40.- Sueldo Base.

40.1.- El Sueldo Base es aquel que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación establecidos en el TREBEP. para los/las empleados/as públicos/as

40.2.- El Sueldo Base de cada uno de los grupos y subgrupos será el que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/las empleados/as públicos/as.

Artículo 41.- Trienios.

41.1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

41.2.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, en calidad de empleado público, interino o eventual.

41.3.- El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

41.4.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

41.5.- Reconocimiento de trienios: tendrá derecho a la percepción de trienios todo el empleado público de este Ayuntamiento con independencia del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito, siempre que hayan acumulado servicios por tiempo superior a tres años en cualquier Administración Pública y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto 1461/1982 de 25 de junio.

41.6.- El reconocimiento y aplicación de dichos trienios serán practicados de oficio por parte del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, sin perjuicio del derecho de solicitud a instancia del interesado.

Artículo 42.- Pagas Extraordinarias.

42.1.- Las pagas extraordinarias serán 2 al año, y se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

42.2.- Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los/las empleados/as públicos/as.

Artículo 43.- Complemento de Destino.

43.1.- El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

43.2.- La cuantía del complemento de destino será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública. Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará el nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Artículo 44.- Complemento específico.

44.1.- El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

44.2.- El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

44.3.- La Corporación se compromete a la revisión, cada dos años, del análisis y descripción de puestos de trabajo, con el fin de adecuarlos a las posibles evoluciones o cambios organizativos producidos.

Artículo 45.- Complemento de productividad.

45.1.- El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo.

45.2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

45.3.- Los criterios generales de dotación presupuestaria podrán ser negociados anualmente en la Mesa General de Negociación y serán vinculantes para el Ayuntamiento con las limitaciones recogidas en el Real Decreto 861/1986.

Artículo 46.- Complemento Personal Transitorio.

46.1.- El complemento personal transitorio nace con la finalidad de compensar a la persona trabajadora que, en aplicación de los criterios retributivos, experimente una disminución en el total de sus retribuciones anuales. Por tanto, podemos afirmar su carácter eminentemente personal.

46.2.- Se trata de un concepto retributivo de naturaleza transitoria ya que es absorbido por cualquier futura mejora retributiva, según los criterios que establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos o por cualquier mejora retributiva que se produzca en el año, incluidas las derivadas de las valoraciones de puesto de trabajo.

46.3.- En ningún caso se consideran dentro de este concepto los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

No se tendrá derecho a este complemento si como consecuencia de un cambio vinculado a las condiciones objetivas del puesto, tales como cambio de funciones o circunstancias (responsabilidad, peligrosidad, etc), den lugar a un complemento específico inferior. Adicionalmente, tampoco se tendrá derecho a este complemento en los supuestos de movilidad voluntaria a otro puesto mediante un procedimiento de provisión de puestos.

Artículo 47.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo:

- a) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los/las empleados/as públicos/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Güéjar Sierra. Se prestarán cuando las necesidades del servicio marcado por el Ayuntamiento lo demanden y el/la trabajador/a acepte voluntariamente, prestándose en la medida de lo posible, no pudiéndose realizar más de 12 horas extraordinarias en el mismo día, y en todo caso, no exceder de una jornada total de 16 horas en un día.
- b) Se consideran servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo.
- c) La compensación de estos trabajos será preferentemente económica o, bajo petición del trabajador, en horas/días libres previa autorización del responsable delegado de la corporación.
- d) La compensación económica se calculará de la siguiente forma: el cálculo del valor de la hora prestada fuera del horario habitual se llevará a cabo teniendo en cuenta las retribuciones brutas anuales del trabajador, computando 1.645 horas anuales.
El valor-hora resultante de esta operación se multiplicará por
 - 1,50 horas por cada hora de trabajo realizada en horario diurno.
 - 2 horas por cada hora de trabajo realizada en horario nocturno.
- e) La compensación en días/horas se realizará de la siguiente forma:
 - 1,50 horas por hora de jornada laboral diurna.
 - 2 horas por hora de jornada laboral nocturna.
 - 2 horas por hora de jornada diurna en sábado y festivos.

- 2,50 horas por hora de jornada nocturna en sábado y festivos.
- f) En el caso de que los servicios extraordinarios se compensen en horas/días libres, estos se disfrutarán en la fecha señalada por el/la trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y, en todo caso, dentro de los 4 meses siguientes. En caso excepcional y de forma motivada, se podrá prolongar a seis meses.
- g) En ningún caso podrán acumularse los días de compensación por trabajos extraordinarios con días de vacaciones o días por asuntos particulares, así como tampoco por periodos que excedan de 10 días naturales. Así mismo, entre el disfrute de días de vacaciones o asuntos particulares y días por compensación deberá transcurrir, como mínimo, un periodo de 15 días naturales.
- h) El horario nocturno, a efectos de trabajo extraordinario, se fija desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas.
- i) En cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los servicios que podrá prestar cada contratado laboral fuera de su jornada de trabajo, será de 80 horas anuales como máximo. No se tendrán en cuenta en el cómputo anterior el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 48.- Anticipos reintegrables.

Se establecen dos tipos de anticipos reintegrables solo y exclusivamente para el personal laboral fijo e indefinido:

- a) Ordinarios
- b) Para adquisición de vivienda habitual.

48.1.- Ordinarios: El Ayuntamiento concederá siempre conforme a la disponibilidad presupuestaria existente en el presupuesto municipal del ejercicio correspondiente a los/as trabajadores/as un anticipo reintegrable sobre sus retribuciones, hasta 2.400 € a devolver en 24 mensualidades.

Estos anticipos ordinarios podrán ser cancelados, devolviéndose de una sola vez las mensualidades pendientes. No se concederá otro anticipo ordinario hasta quedar totalmente amortizado el anterior, no pudiéndose solicitar un nuevo anticipo ordinario para la cancelación del primero.

Si por cualquier motivo se extinguiera la relación laboral del trabajador con el Ayuntamiento, esté tendrá que abonar la cuantía pendiente con anterioridad al cese de la relación laboral, pudiendo detraerse directamente de aquellas cantidades que tuviere derecho a percibir en concepto de finiquito, indemnización, o cualquier otro al que tuviere derecho

48.2.- Para Adquisición de vivienda habitual: El Ayuntamiento concederá siempre conforme a la disponibilidad presupuestaria existente en el presupuesto municipal del ejercicio correspondiente a los/as trabajadores/as un anticipo por este concepto de hasta 3.000 € reintegrables hasta un máximo de 48 mensualidades y por una sola vez, previa justificación de compra a nombre del/la trabajador/a del Ayuntamiento.

Si por cualquier motivo se extinguiera la relación laboral del trabajador con el Ayuntamiento, esté tendrá que abonar la cuantía pendiente con anterioridad al cese de la relación laboral, pudiendo detraerse directamente de aquellas cantidades que tuviere derecho a percibir en concepto de finiquito, indemnización, o cualquier otro al que tuviere derecho

48.3.- Será incompatible la petición simultánea del anticipo reintegrable para adquisición de vivienda y del ordinario.

Artículo 49.- Complemento retributivo por incapacidad laboral temporal

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento en el periodo de baja laboral por incapacidad

laboral temporal del mismo, se abonarán íntegras durante todo el periodo que dure la baja laboral, en igual cuantía que se perciban por el citado personal durante el periodo de servicio activo.

CAPITULO XII.- MEJORAS

Artículo 50.- Fomento de la salud.

El Ayuntamiento de Güéjar Sierra junto con los representantes de los/las trabajadores/as, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, elaborará un plan de fomento de hábitos saludables en las personas trabajadoras del Ayuntamiento, con una programación anual de actuaciones al respecto.

CAPÍTULO XIII.- TELETRABAJO

Artículo 51. Definición y fines.

A la firma de este Convenio, para las actuales categorías del personal laboral, no se procede a la implantación del sistema de teletrabajo en el Ayuntamiento de Güéjar Sierra.

CAPÍTULO XIV.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 52.- Principios generales.

52.1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

52.2.- El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los/las trabajadores/as a su servicio, frente a los riesgos laborales.

Artículo 53.- Comité de Seguridad y Salud laboral.

53.1.- La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria, estando formada por los miembros que establece la legislación vigente. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para el personal empleado, y podrán ser asistidos de cuantos técnicos estimen necesarios, que tendrán con voz, pero no voto.

53.2.- Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.

53.3.- La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as elegidos/as a formar parte del Comité.

53.4.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

53.5.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/las trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 54.- Protección de empleados especialmente sensibles.

54.1.- En aquellas circunstancias en que un empleado, por razón de edad, enfermedad o accidente siempre que no medie declaración de invalidez permanente total, tenga mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención.

En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo lo cual serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba. Todo ello con arreglo a lo dispuesto en los art. 25 y 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada.

La empleada pública personal laboral embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende otros trabajos acorde con sus circunstancias, siendo de aplicación lo regulado en el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la empleada pública embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Artículo 56.- Revisión médica.

56.1.- Será obligatorio para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para el personal laboral del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

56.2.- El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado, quien, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Artículo 57.- Ropa de trabajo, herramientas y equipos de protección.

57.1.- El Ayuntamiento proporcionará un mínimo de dos uniformes y/o ropa de trabajo al año (uno en invierno y otro de verano) en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna.

57.2.- La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

57.3.- El Ayuntamiento proporcionará al personal municipal los equipos de protección individual necesarios, para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención. La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

CAPÍTULO XV.- DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Artículo 58.- Derechos individuales.

El personal laboral tiene los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de Convenio con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- e) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- f) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- g) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- h) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- j) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- l) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- m) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- n) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- o) A la libre asociación profesional.
- p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 59.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

El personal laboral tiene los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de Convenio con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión.

Artículo 60.- Deberes del personal laboral del Ayuntamiento de Güéjar Sierra. Código de Conducta.

El personal laboral deberá desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad,

responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los/las empleados/as públicos/as configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes. Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los/las empleados/as públicos/as.

Artículo 61.- Principios éticos.

1. El personal laboral respetará la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de Convenio con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 62.- Principios de conducta.

- a) Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
- b) El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
- c) Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
- d) Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- e) Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

- f) Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- g) Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
- h) Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
- i) Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
- j) Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los/las empleados/as públicos/as o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

CAPÍTULO XVI.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 63.- Régimen disciplinario

63.1.-El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, será el establecido por los artículos 93 a 98 del TREBEP. (título VII)

63.2.- Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- p) El acoso laboral.
- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los

convenios colectivos en el caso de personal laboral.

- r) Cualquier incumplimiento de lo contemplado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de Convenios manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de los/las empleados/as públicos/as o de la Administración.
- p) La grave falta de consideración con los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- r) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.
- s) El uso de la ropa de trabajo cuando no se esté en servicio de este Ayuntamiento. También se considerará falta grave el no asistir a su puesto de trabajo debidamente uniformado.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

63.3.- Por razón de las faltas a que se refiere este artículo se impondrán las sanciones establecidas en el artículo 96 TREBEP teniendo en cuenta que la regulada en la letra b) del citado artículo sólo podrá imponerse por faltas muy graves.

Las sanciones de los apartados c) y d) del artículo 96 podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves y graves. La sanción de suspensión de empleo impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción que se señala en el apartado f) del citado artículo 96.

63.4.-No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente

instruido al efecto, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente, para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos cometidos por los/las empleados/as públicos/as, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las Leyes y de los delitos de los/las empleados/as públicos/as, en el ejercicio de sus cargos, tipificados en los títulos II y VII del Libro Segundo del Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

El/la Alcalde/sa-Presidente/a podrá acordar como medida preventiva la suspensión provisional de los empleados sometidos a procesamiento, cualquiera que sea la causa del mismo, si esta medida no ha sido adoptada por la autoridad judicial que dictó el auto de procesamiento.

Esta suspensión, cuando sea declarada por la autoridad administrativa, podrá prolongarse durante todo el procesamiento. El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites. La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustarán en todo a lo dispuesto en el Título IV, Capítulo II, Secciones Primera y Segunda de la Ley de Procedimiento Administrativo.

B) Iniciación:

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada. Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario, el/la alcalde/sa-presidente o Concejal Delegado en la materia pudiendo esta incoación acordarse de oficio o a propuesta del Jefe del centro o dependencia en que preste servicio el empleado.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor de conformidad con la legislación vigente y secretario, que en todo caso deberá tener la condición de empleado público. La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y secretario se notificará al empleado sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

Serán de aplicación al Instructor y al secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 20 y 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo. El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el Instructor y el secretario. La abstención y la recusación se plantearán ante la Autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

c) Desarrollo:

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. El Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evaluar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél

hubiera alegado en su declaración.

Todas las dependencias de la Administración están obligadas a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados. El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al trabajador el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que el Instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título, se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que, en el plazo de diez días, alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando éste así lo solicite.

El Instructor formulará, dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del empleado, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuando considere conveniente en su defensa. Oído el inculpado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

d) Terminación:

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días,

salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente. Será competente para la imposición de las sanciones disciplinarias el/la Alcalde/sa-Presidente.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el/la trabajador/a responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto de dicha resolución.

El órgano competente para resolver podrá acordar su suspensión temporal por tiempo inferior al de su prescripción. de oficio, o a instancia del interesado, siempre que mediare causa fundada para ello. En estos casos, con excepción de la sanción por faltas leves, deberá ser oída previamente la representación sindical.

Las sanciones disciplinarias que se impongan se anotarán en el Registro Central de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron y la cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

63.5.-La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

63.6.-Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

CAPÍTULO XVII.- CONDICIONES SINDICALES.

Artículo 64.- Derecho Sindical.

64.1.- El Ayuntamiento de Güéjar Sierra, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

64.2.- La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, estando a lo

dispuesto en la Ley mencionada, en todo aquello no previsto en el presente Convenio.

Artículo 65.- Secciones Sindicales.

65.1.- Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as empleado públicos/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente sección sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido.

65.2.- Los secretarios generales de las secciones sindicales designarán, un delegado sindical de sección, que deberá pertenecer a la plantilla del Ayuntamiento. En el caso de aquellas secciones sindicales que tengan representación en la Junta de Personal y el Comité de Empresa de este Ayuntamiento, con más de un 10% de los votos, le corresponderán dos delegados/as sindicales, que asumirán ante ésta la política sindical de su sindicato, estando protegidos por las misma garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

65.3.- Funciones de las Secciones Sindicales:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los/las trabajadores/as y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los/las trabajadores/as.
- d) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de enero.
- e) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal y Comité de Empresa.
- f) La Negociación Colectiva.
- g) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 66.- Órganos de Representación.

El órgano de representación de los/las trabajadores/as municipales será el Comité de Empresa o el delegado de personal, para cuya constitución se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Artículo 73.- Competencias sindicales).

66.1.- La defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento de Güéjar Sierra, y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, laborales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

66.2.- Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, deberán ser informados de las siguientes materias:

- a) Todas las cuestiones que afecten a los/las empleados/as públicos/as y que vayan a ser tratadas en la mesa general de negociación. A estos efectos se enviará orden del día, así como copia del acta de la sesión anterior.
- b) Todos los asuntos en materia de sanciones a empleados de este Ayuntamiento, para emitir informe con carácter previo.
- c) Los modelos de contratos temporales y nombramientos.
- d) Las condiciones económicas de los/las empleados/as públicos/as.

66.3.- Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

66.4.- Emitir informes en el plazo máximo de 8 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios, que afecten al cualquier trabajador, o representante sindical.

66.5.- Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, deberán ser informados previamente en los supuestos de cambios de las condiciones laborales de los/las empleados/as públicos/as, así como la reestructuración y reorganización de la plantilla.

66.6.- Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, las materias siguientes:

- a) La organización del trabajo.
- b) Modificaciones de las condiciones del trabajo y movilidad funcional y geográfica.
- c) El sistema de provisión de vacantes y la carrera administrativa.
- d) La jornada laboral, horarios y calendario de trabajo.
- e) La clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 67.- Garantías sindicales.

67.1.- Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación, gozarán de las siguientes garantías:

- a) Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.
- b) No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
- c) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
Si por necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de Convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo. Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comisiones Paritarias, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva.

Artículo 68.- Obligaciones sindicales.

Los Representantes de los/las trabajadores/as y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los/las trabajadores/as de este Ayuntamiento.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

CAPÍTULO XVIII.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.

Artículo 69.- Principios Generales.

69.1.- Es el instrumento básico que estructura toda relación entre la Corporación y la Representación Sindical. De ella derivan el total de comisiones y demás mesas que se constituyan para negociación de las condiciones laborales, retributivas, sociales y sindicales de los/las empleados/as públicos/as.

69.2.- A tal efecto, el Ayuntamiento de Güéjar Sierra podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva, a través de la Mesa General de Negociación, a los Convenios alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma o en un ámbito supra municipal.

69.3.- Los acuerdos de la Mesa General serán elevados para su aprobación al Pleno o a la Junta de Gobierno Local en cada caso, y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo, y debiéndose publicar en el BOP, remitiendo copia al CEMAC, para su constancia.

A falta de Convenio, el proceso se iniciará en un plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promoviera, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

69.4.- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación. Para ello sus miembros tendrán, acceso directo e inmediato a cuanta documentación necesiten para el desempeño de sus funciones, garantizando el secreto profesional necesario sobre cuanta información lo requiera.

Artículo 70.- Composición.

70.1.- La composición de la Mesa General de Negociación, será paritaria, correspondiendo el nombramiento del 50% de sus miembros a la Corporación, y el 50% restante, a los representantes sindicales, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales.

70.2.- Formarán parte de igual manera, los Secretarios Generales y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, con voz y sin voto, que hayan sido firmantes del presente Convenio. En las mismas condiciones, las partes podrán contar con la asistencia de cuantos asesores se crean convenientes para las deliberaciones.

Artículo 71.- Materias objeto de negociación.

71.1.- Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones de los/las empleados/as públicos/as, que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de previsión social complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los/las empleados/as públicos/as, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

- l) Los criterios generales sobre las ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los/las empleados/as públicos/as.

71.2.- Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de la Corporación que afecten a sus potestades de organización.
- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica. La regulación y determinación concreta en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos, y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

CAPÍTULO XIX.- MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 72. Política integrada de protección del medio ambiente.

Se desarrollará una política integrada de prevención de riesgos laborales y de protección del medio ambiente cuyos objetivos serán los siguientes:

- a) Potenciar la Administración Electrónica y reducir el uso de papel.
- a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- b) Adecuar la gestión de residuos producidos durante las actividades facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio.
- d) Mejorar la utilización de recursos hídricos.
- e) Incorporar vehículos híbridos al parque móvil municipal.
- f) Establecer campañas de sensibilización entre la plantilla y las personas usuarias de los servicios.
- g) Fomentar el uso de la bicicleta entre la plantilla municipal facilitando el aparcamiento de la misma en los centros de trabajo.

ANEXO I: DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público o privado, aquella obligación cuyo incumplimiento generaría para el/la empleado/a público un responsabilidad civil, penal o administrativa.

Pertenencia a un jurado, art. 7.2. de la LO 5/1995, de 22 de mayo.

El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal, art. 463 Código Penal.

El deber de comparecer en aquellos procesos en donde los/las empleados/as públicos/as incurriesen al procedimiento en calidad de testigo o perito, art. 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Comparecer personalmente como demandante en el procedimiento laboral o contencioso, y por extensión, igualmente como demandado.

Comparecer en Tribunales de evaluación en ejercicio de un deber cívico.

Genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. Este deber estaría constituido por la aplicación de los art. 118 de la Constitución Española y 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.

Se puede considerar como deber inexcusable de carácter temporal la tramitación de un documento indispensable como es el D.N.I., si el horario de la oficina del D.N.I. coincide totalmente y en todos sus días con la jornada de trabajo.

Se puede denegar el permiso si el deber inexcusable de carácter público o privado se puede cumplir fuera del horario de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: MANTENIMIENTO PODER ADQUISITIVO.

Todas las cantidades económicas expresadas en el presente Convenio se verán incrementadas anualmente, con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y otras leyes, decretos, disposiciones y/o Convenios que pudieran ser de aplicación.

Disposición adicional segunda: DEUDA SOCIAL.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera por Ley u otro instrumento de obligado cumplimiento el reconocimiento de deuda social a cargo de la administración autónoma de Andalucía o estatal, cuya aplicación sea para el personal de servicio de los entes locales, el Ayuntamiento lo asumirá automáticamente.

Disposición adicional tercera: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La Corporación se compromete:

Primero. – A que exista una correlación entre el presente Convenio y la Relación de Puestos de Trabajo que se apruebe, según lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril y Real Decreto 781/1986.

Segundo. - Es indispensable la implantación posterior de un “sistema de mantenimiento” de la Valoración de Puestos de Trabajo.

Para lo que se establecen dos tipos de procedimientos:

- Procedimiento ordinario: Es el que se impulsa de oficio como consecuencia de modificaciones organizativas, ya sea como consecuencia de variaciones en los puestos de trabajo con motivo de reorganización, o como consecuencia de la evolución de los mismos a lo largo del tiempo.
- Procedimiento extraordinario: Es el que se impulsa a instancia de parte, normalmente a petición del titular del puesto de trabajo.

Disposición adicional cuarta: JUSTIFICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA.

Los objetivos que se pretenden implantar con la flexibilidad horaria son:

Mantener los niveles de productividad de cada trabajador/a, y a ser posible incrementarlos de manera significativa en beneficio de la empresa y de los/as ciudadanos/as. Por tal motivo, ningún trabajador/a de este Ayuntamiento podrá exigir compensación (económica o de descanso) alguna por la flexibilidad horaria.

Estimular la optimización del tiempo, para favorecer la eficacia en el trabajo y la resolución de las tareas.

Disposición adicional quinta: DEVENGO DE LOS TRIENIOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 “Ámbito de Aplicación”, el derecho de percepción de los trienios por servicios prestados tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria primera: GARANTÍA DE DERECHOS ADQUIRIDOS.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo uno o varios conceptos retributivos recogidos en el Capítulo XI y que garantiza los derechos adquiridos, mantendrán un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos y que está regulado en el presente convenio en el artículo 46.



Administración Autonómica

NÚMERO 2025035114

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

MODIFICACIÓN Convenio Colectivo de la empresa VERIDATA, S.L

MODIFICACIÓN Convenio Colectivo de la empresa VERIDATA, S.L

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa **VERIDATA, S.L. (código de convenio 18100962012017)**, de fecha 16 de mayo de 2025, en el que se acuerda la Modificación del citado Convenio, presentado el 7 de mayo de 2025, por el que se aprueba la inclusión del artículo 41 "Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios", de conformidad con el artículo 90 y concordantes Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 / 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.
Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE ACUERDO

En la ciudad de Granada, a 16 de mayo del 2025

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, del personal trabajador de la entidad VERIDATA, S.L., constituida por:

Por parte de la Dirección:

- D. Francisco Suez López
- D. Ignacio Carlos Osuna Pozo

Por parte de los trabajadores:

- D. Alberto Rodríguez Rodríguez
- D. Francisco de Asís Contreras García

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficientes para la presente negociación del Convenio Colectivo y después de la aprobación y ratificación, por parte de los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, se procede a dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad la inclusión del artículo 41 "*Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios*".

El texto de dicho artículo es firmado en todas sus páginas, quedando un ejemplar del mismo unido a dicha acta. Asimismo, se autoriza a la representación empresarial para gestionar su registro y depósito donde proceda.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levantó el Acta haciendo constar en la misma los acuerdos alcanzados, y siendo firmada por todos los comparecientes.

NOMBRE
Francisco Sueza López
Ignacio Carlos Osuna Pozo
Alberto Rodríguez Rodríguez
Francisco de Asís Contreras García

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO EMPRESARIAL VERIDATA S.L.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 31 de diciembre de 2022 expiró el convenio de empresa de la mercantil Veridata SL, vigente hasta dicha fecha. Convenio que según su cláusula cuarta quedaba automáticamente prorrogado, por un año, si previamente no se denunciaba con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento.

A pesar de que dicha denuncia no se produjo ni dentro, ni fuera de plazo fijado en el artículo 4, la mercantil, junto con los representantes de los trabajadores han decidido actualizar el convenio que rige las normas de colaboración entre la empresa y sus trabajadores con el objetivo de actualizar y definir con mayor concreción las tablas salariales correspondientes a los diferentes perfiles que componen los distintos departamentos de la compañía.

Esta realidad es debido a la singularidad de los servicios que realiza Veridata SL, ya que es una empresa que sin ser los únicos servicios que ofrece, está especializada en dar servicio de facturación de recetas y desarrollos de sistemas de receta electrónica que obliga a capacitar personal de diferentes perfiles y formación en función de la actividad a la que se destinen dicho personal.

La singularidad de la actividad de la compañía obliga a esta a la redacción de un convenio propio que plasme en sus tablas salariales esa conjunción de diferentes perfiles, ya que en la actualidad no hay ningún convenio vigente que regule la actividad de la compañía en sus diferentes áreas de servicio.

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Veridata, S.L. dentro del territorio de la Provincia de Granada.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todo el personal empleado por cuenta ajena que presta sus servicios en la empresa Veridata S.L., mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a las mujeres y los hombres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Veridata S.L y los trabajadores que presten sus servicios en el mismo.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA.

- El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo será del 1 de enero 2023 al 31 de diciembre de 2028, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.
- El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento.
- Denunciado el Convenio las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.
- Denunciado el Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CONDICIONES MÍNIMAS Y RESPETO DE CONDICIONES CONTRACTUALES.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y por ello en el caso de que la Jurisdicción competente anulara alguno de sus pactos, la Comisión Negociadora, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la resolución judicial, procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente en todo caso, el resto del Convenio hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

Los contenidos del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos y, en consecuencia, respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando el personal contratado a la entrada en vigor del mismo, en virtud de pactos individuales suscritos entre la empresa y su personal.

ARTÍCULO 6.- REMISIÓN.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica, de Libertad Sindical y en todas aquellas otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 7. - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres vocales de la empresa y tres de los trabajadores, nombrados en cada caso por los órganos de representación firmantes del presente convenio.

7.1 Funciones de la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
2. Conciliación, en todas aquellas cuestiones que sean sometidas, voluntariamente por las partes, tanto en los conflictos colectivos como individuales, derivadas de la aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos laborales, así como la jurisdicción social.
3. Proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales, en relación con los niveles económicos fijados en el presente convenio, así como conocer las reclamaciones que afecten a dicha materia.

7.2 Descripción del procedimiento de reunión de la comisión paritaria.

Cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación solicite la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria.

La Comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la reunión.

7.3 Constitución de la comisión paritaria.

En el plazo de 15 días naturales después de la firma del convenio, las partes firmantes designaran a los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACION

ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 9.- PERÍODOS DE PRUEBA

1. La contratación a prueba se regirá por lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se hiciera constar por escrito en el contrato.
3. La duración del periodo de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
 - a. Grupo I y II: 180 días.
 - b. Grupo III y IV: 90 días.
 - c. Grupo V: 60 días.
 - d. Grupo VI: 24 días.
4. En los contratos de duración determinada la duración del periodo de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

ARTÍCULO 10.- PREAVISO DE CESE POR EL PERSONAL

1. El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - a. Grupo I y II: noventa días.
 - b. Grupo III y IV: treinta días.
 - c. Grupo V y VI: quince días.
2. En los contratos de duración determinada, el preaviso de baja anticipada quedará reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo en los casos del Personal Titulado Superior y Técnico, y a siete días en los casos del Personal Auxiliar, Administrativo y Subalterno.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso.
4. Al finalizar el plazo de preaviso, la empresa vendrá obligada a liquidar las retribuciones de carácter fijo que puedan calcularse hasta ese momento, con el correspondiente prorrateo de las mismas. Los conceptos salariales variables se harán efectivos en las fechas de su devengo.
5. El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior llevará aparejado el derecho del personal a ser indemnizado con el importe de salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora y se regularán por lo establecido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.- CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

1. Los contratos formativos por la obtención de la práctica profesional se regularán por lo establecido en el Artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los siguientes párrafos.
2. El personal que ostente la titulación de Licenciado o Graduado y que sea contratado para prestar sus servicios en la empresa, tendrá que ser encuadrado en el grupo profesional de Personal Titulado Superior. Quienes ostente el resto de las titulaciones que habilitan para celebrar este contrato deberán ser encuadrados en el grupo profesional que les corresponda, de acuerdo con las funciones que realicen y el nivel de estudios cursado.
3. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 60 por 100 de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesional objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 13.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

1. Los contratos de trabajo fijos discontinuos se regularán por lo establecido en el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. El llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:
 - a. Todas las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo serán llamadas, dentro del periodo o de los periodos establecidos en su contrato, en función de las cargas de trabajo y las jornadas y/o los horarios necesarios para la cobertura de los mismos.
 - b. El llamamiento deberá realizarse por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada (email, sus Whatsapp o el medio que se acuerde entre ambas partes), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de siete días naturales al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta será válido.
 - c. La persona trabajadora dispondrá de hasta cinco días naturales para realizar la contestación. Dicho plazo empezará a contar desde la fecha de envío de la notificación remitida a la dirección de correo electrónico o teléfono facilitados por la persona trabajadora, según los datos aportados en el momento de la contratación o posterior actualización, siendo responsabilidad de la persona trabajadora mantener sus datos de contacto actualizados en todo momento.
 - d. En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constase respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no compareciese en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 14.- ASCENSOS.

1. El ascenso es la promoción, con carácter permanentemente, del personal a un grupo o subgrupo profesionales superior diferente del desempeñado con anterioridad.
2. El ascenso se efectuará mediante la valoración de la formación y los méritos del personal, toando como referencia las siguientes circunstancias:
 - a. Titulación adecuada (en su caso).
 - b. Valoración académica (en su caso).
 - c. Conocimiento del puesto de trabajo.
 - d. Historial profesional.
 - e. Desempeño de funciones de una categoría profesional superior.
 - f. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
 - g. Asistencia a cursos impartidos u organizativos por la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.

CAPÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15.- JORNADA LABORAL ORDINARIA Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

1. La jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de 40 horas semanales y 1800 horas anuales (Estatuto Trabajadores Art. 34)
2. La distribución de la jornada se regirá por lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
3. Debido a las características de la empresa, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios prestados a las Oficinas de Farmacia, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.
4. En el caso de realizarse una jornada continuada superior a seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
5. Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura de los servicios ofrecidos por la mercantil.

ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL

1. En el primer trimestre del año se confeccionará en la empresa, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.
2. La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente dentro del recinto de la empresa en lugar visible, deberá llevarse a cabo mediante acuerdo expreso entre la empresa y su personal. En caso de desacuerdo corresponderá su elaboración al empresario.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES.

1. Las vacaciones anuales retribuidas se regularán por lo establecido en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará anualmente de treinta días ininterrumpidos de vacaciones retribuidas, o la parte correspondiente, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando, para el disfrute de este descanso.
3. En caso de disfrutarse en periodos inferiores a los 30 días se podrán distribuir de la siguiente manera: 15 días ininterrumpidos y 15 días de libre elección por el trabajador, siendo comunicados con suficiente antelación el mismo y de acuerdo con la empresa.
4. Estas vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en los meses de verano y navidades. En el caso de que no se disfrutaran en (los meses comprendidos entre mayo y octubre), el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.
5. El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores.
6. En caso de no llegarse a un acuerdo, se tendrán en cuenta los criterios prioritarios de las necesidades familiares y de antigüedad al servicio de la empresa.
7. La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

- A. Matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Por nacimiento de hijos: Cinco días.
- C. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- D. Un día por traslado del domicilio habitual.
- E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- G. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- H. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional.

- I. El tiempo necesario para acudir al médico.
- J. Cuantos permisos retribuidos; sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.
- K. El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- L. Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

ARTÍCULO 19.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar dos permisos al año sin sueldo, por un máximo de diez cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses y tendrán que otorgarlos la Empresa, salvo que resulte factible por notorias necesidades del servicio.

19.1 Condiciones para el disfrute.

Las solicitudes de los permisos deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente ante la Empresa al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS.

20.1 El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitara excedencia forzosa al organismo en el que este adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

20.2 Los trabajadores 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

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

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

20.4 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.

20.5 El periodo en que el trabajador 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 su, Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos recogidos en los puntos 20.2 y 20.3 de este artículo, el trabajador 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.

CAPÍTULO CUARTO: POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 21.- SISTEMA RETRIBUTIVO:

1. Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos al puesto de trabajo.
2. El salario base es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual está encuadrado.
3. El salario base en jornada normal; será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta en el anexo I.

ARTÍCULO 22.- PAGO DE SALARIO.

1. Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales consistentes en treinta días de salario del convenio.
2. La liquidación y el pago del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que se observarán todos los conceptos devengados por el trabajador.

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, dos pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual.
2. Las pagas extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 24.- INCREMENTOS SALARIALES Y CLÁUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Con efectos de 1 de enero de 2023, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2022 se incrementarán en un 4 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en la tabla de retribuciones del Anexo I de este Convenio Colectivo.
2. Para el año 2024, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2023 se incrementarán en un 3,5 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.
3. La revisión salarial anual de los años correspondientes a 2025, 2026, 2027 y 2028 se negociará cada año en función de la evolución del IPC interanual.
4. No teniendo obligación de aplicar dicha subida a las nóminas que estén por encima del salario base fijado en dichas tablas.
5. Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer mes de cada año.

ARTÍCULO 25.- DIETAS Y KILOMETRAJES

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular. Y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 53,34 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 26,67 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado período coincida con el periodo de pausa para comer incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta comida queda fijada en 9 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique en centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de Kilometraje se establece en 0,19 euros por Kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando como consecuencia de las necesidades de trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

ARTÍCULO 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.
2. Si el personal no fuese acreedor a las prestaciones de incapacidad temporal por no tener cubierto el período mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.
3. Serán retribuidas las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que sea para atender su propio estado de salud. La persona trabajadora vendrá obligada a avisar a la empresa con la suficiente antelación y a presentar el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible.

CAPÍTULO QUINTO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 27.- CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN**

23.1 A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la empresa. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

23.2 La clasificación se realizará en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 28.- SALUD LABORAL

A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del presente Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

ARTÍCULO 29.- PROTECCION AL EMBARAZO.

30.1 La evaluación de los riesgos, deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incluir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

30.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

30.3 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 30.- RIESGOS PSICOSOCIALES.

Las partes signatarias de este Convenio adoptan el compromiso de velar porque en el ámbito de la empresa exista un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y en concreto para el acoso sexual o laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO: POLÍTICAS DE DESARROLLO SOCIAL

ARTÍCULO 31. AYUDA A ESTUDIOS.

Se crea una ayuda de estudios de 30 euros anuales por cada hijo de los trabajadores, cuyas edades están comprendidas (entre los 4 y 15 años, a la entrada en vigor del presente Convenio. Esta ayuda se aplicará a los hijos, mayores de 15 años, de los trabajadores, siempre que justifiquen que están efectuando estudios de Formación Profesional, Bachiller o superiores. Para los que cursen estudios universitarios la ayuda se establece en 180.31 euros anuales.

Dichas ayudas serán abonadas por la Empresa, el día 1 de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 32. DECLARACIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no, discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

ARTÍCULO 33. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a este de un instrumento adecuado para que las empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.12 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A tal efecto se establece el siguiente procedimiento:

Comunicar a los representantes de los trabajadores, su intención de inaplicar determinadas condiciones de trabajo, abriéndose el periodo de consultas, no superior a quince días, establecido en la legislación vigente.

La interlocución en el periodo de consultas será con los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, o en caso de no existir estos, con la comisión designada por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos en el sector.

La Dirección de la empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores la documentación necesaria y suficiente que justifique la medida.

La empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.

- 1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
- 2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.
- 4.- La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 35.- CONSIDERACIONES ESPECIALES.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

ARTÍCULO 36.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
- h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- j) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ARTÍCULO 37.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

ARTÍCULO 38.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- m) El acoso sexual.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

ARTÍCULO 39.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

ARTÍCULO 40.- ANULACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

- 1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.
- 2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 41.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. Compromiso por la igualdad y no discriminación.

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa Veridata, S.L.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2.- Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección pro acoso LGTBIfóbico.

3.- Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como

se entregará una copia a todas las nuevas incorporaciones.

4.- Definiciones

Se entiende por acoso LGTBfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendiente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a a jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5.- Prevención

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermediarios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral de tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- 1- Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- 2- Comunicación: no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- 3- Reputación: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- 4- Discreción en la reprensión: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- 5- No arbitrariedad: queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- 6- Uniformidad y equidad: la aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- 7- Evitación de hostigamiento: se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas o impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6.- Denuncia.

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- e) Denuncias anónimas: como norma general, se atenderán denuncias anónimas, en las que no pueda identificarse a la persona denunciante. En caso de recibir una denuncia de estas características, la Comisión podrá realizar, si lo considera necesario en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia. Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a los sujetos implicados en los hechos trasladados, la Comisión trasladará un informe a la Dirección de la empresa manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera. En la denuncia debe constar siempre la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia. Hay que dejar claro todas las vías para hacer llegar las diferentes denuncias. La vía establecida para hacer llegar las diferentes denuncias es a través del email **plan.igualdad@veridata.es**

7.- Comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo del colectivo LGTBI. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembro de esta comisión serán fijas.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Las funciones de la Comisión Instructora son, recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir. Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarias. Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes. Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas. Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

8.- Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia por las personas instructoras.

El canal de denuncia podrá ser escrito, verbal, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, pero no siendo siempre necesario cuando la denuncia se haya activado por el canal ético o anónimo de la empresa, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones, o mediante el correo plan.igualdad@veridata.es al que solo tiene acceso la persona instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión Instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quien dirigirse. Si la víctima o víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de las personas trabajadoras, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora. En ese momento, se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen. Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se

llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

9.- Finalización

Finalizada la instrucción, la comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

10.- Seguimiento

Medidas de restauración del daño a la víctima.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, delitos o conductas inapropiadas contra la integridad moral y la libertad sexual, el CAAS propondrá a la Dirección de la Empresa la adopción de las siguientes medidas restaurativas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada, e estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona afectada, para que no sufra ningún tipo de presión, consecuencias o revancha.

Deberán ser tenidos en cuenta los derechos enunciados en el art. 38 de la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual: "Las trabajadoras víctimas de violencia sexuales tendrán derecho [...] a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, a la extinción del contrato de trabajo y a la consideración de ausencias justificadas, aquellas que sean motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales".

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

11.- Máxima divulgación

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que pueda afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONALES	EUROS AL MES	EUROS AL AÑO
Grupo I Equipo directivo		
Director de desarrollo de software	2.100 €	29.400 €
Director Operativo	2.000 €	28.000 €
Director de Innovación	1.900 €	26.600 €
Director comercial	1.900 €	26.600 €
Director de desarrollo de negocio	1.800 €	25.200 €
Gerente	1.800 €	25.200 €
Grupo II Departamento de desarrollo de software		
Área I: Programación		
Junior Software Programmer	1.080 €	15.120 €
Middle Software Programmer	1.300 €	18.200 €
Senior Software Programmer	1.400 €	19.600 €
Expert Software Programmer	1.500 €	21.000 €
Principal Software Programmer	1.650 €	23.100 €
Coordinador departamento	1.857 €	25.998 €
Área II: Diseño de producto		
Junior Product Design	1.080 €	15.120 €
Middle Product Design (Técnico UX/UI)	1.300 €	18.200 €
Senior Product Design (Diseñador UX)	1.400 €	19.600 €
Expert Product Design (Analista Funcional)	1.500 €	21.000 €
Principal Product Design	1.650 €	23.100 €
Area III: Gestion de proyectos		
Junior Product Owner	1.080 €	15.120 €
Middle Product Owner	1.643 €	23.002 €
Product Owner	1.500 €	21.000 €
Scrum Master	1.650 €	23.100 €
Coordinador departamento	1.857 €	25.998 €
Grupo III Departamento de gestión administrativa y comercial		
Área I: Gestión		
Auxiliares administrativo	1.080 €	15.120 €
Técnico administrativo segunda	1.080 €	15.120 €
Técnico administrativo de primera	1.286 €	18.000 €
Coordinador de departamento	1.500 €	21.000 €
Área II: departamento de marketing y comercial		
Técnico marketing digital	1.080 €	15.120 €
Técnico social media	1.080 €	15.120 €
Comercial	1.500 €	21.000 €
Comercial de zona	2.000 €	28.000 €
Gerente de cuenta	1.500 €	21.000 €
Coordinador de departamento	1.500 €	21.000 €
Grupo IV Departamento de soporte		
Junior support technician	1.080 €	15.120 €
Middle support technician	1.311 €	18.354 €
Senior support technician	1.500 €	21.000 €
Expert support technician	1.650 €	23.100 €
Coordinador de departamento	1.857 €	25.998 €
Grupo V Departamento de digitalización y gestión		

documental		
Peones y mozos de almacén	1.080 €	15.120 €
Oficial de almacén y conductores	1.300 €	18.200 €
Operador de escáner	1.080 €	15.120 €
Grabador de datos	1.080 €	15.120 €
Oficial de primera	1.350 €	18.900 €
Oficial de segunda	1.250 €	17.500 €
Coordinador de turno	1.500 €	21.000 €
Grupo VI Subalternos		
Mantenimiento instalaciones	1.080 €	15.120 €
Limpiadores	1.080 €	15.120 €



Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

DEPORTES E INSTALACIONES DEPORTIVAS

NÚMERO 2025036539

RECTIFICACIÓN DE ERRORES MATERIALES EN APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN PROVINCIAL DE INVERSIONES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS (PIDE) 2024

RECTIFICACIÓN DE ERRORES MATERIALES EN APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN PROVINCIAL DE INVERSIONES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS (PIDE) 2024

El Pleno de la Diputación de Granada, en sesión extraordinaria celebrada el 13 de junio de 2025, adoptó acuerdo de rectificación de errores materiales de la aprobación definitiva del Plan Provincial de Inversiones en Instalaciones Deportivas (PIDE) 2024 que se recoge a continuación:

PRIMERO. - Rectificar de oficio los errores materiales detectados en el anexo I y Anexo II del Plan Provincial de Instalaciones Deportivas 2024, aprobado definitivamente mediante Acuerdo de Pleno de 23 de diciembre de 2024 y más concretamente en la actuación solicitada del municipio de Peligros, en las columnas de Importe solicitado e Importe concedido.

SEGUNDO. - Aprobar definitivamente el nuevo anexo I y anexo II, solo en la actuación del municipio de Peligros, que se adjunta, sin que sufran modificación la relación de actuaciones correspondientes a cada una de las Entidades locales, recogidas en el resto de los Anexos I, II y III, ni el presupuesto asignado a cada una de ellas.

ANEXO I. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN PROVINCIAL DE INVERSIONES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS 2024				
SOLICITUDES BENEFICIARIAS LINEA 2				
Municipio	N.º actuación	Actuaciones	Importe solicitado	Importe concedido
Peligros	1	Ciudad deportiva municipal "Antonio Bailón". Renovación de pavimento de pistas de pádel	22.919,88 €	11.459,94 €

ANEXO II. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN PROVINCIAL DE INVERSIONES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS 2024				
SOLICITUDES VALORADAS LINEA 2				
Municipio	N.º actuación	Actuaciones	Importe solicitado	Importe concedido
Peligros	1	Ciudad deportiva municipal "Antonio Bailón". Renovación de pavimento de pistas de pádel	22.919,88 €	11.459,94 €

En Granada, a 26 de junio de 2025
Firmado por: José Eric Escobedo Jiménez, Diputado Delegado de Deportes e Instalaciones Deportivas.



Administración Local
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA
OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

CITACIÓN A LEVANTAMIENTO DE ACTAS- EXPROPIACIÓN EN T.M
DE BEAS DE GUADIX

Expropiación 2024/4/PPCGR/1-12 “C.P. GR-4105 DE LUGROS A GR-4104 (PURULLENA). PARADA AUTOBÚS Y
ACTUACIONES VARIAS DEL P.K. 7+600 AL P.K. 9+500

ANUNCIO

ASUNTO: EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA. PROCEDIMIENTO DE URGENCIA.
CONVOCATORIA LEVANTAMIENTO ACTAS DE OCUPACIÓN
OBRA: 2024/4/PPCGR/1-12 “C.P. GR-4105 DE LUGROS A GR-4104 (PURULLENA). PARADA
AUTOBÚS Y ACTUACIONES VARIAS DEL P.K. 7+600 AL P.K. 9+500”.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52º de la vigente Ley de Expropiación, de 16 de diciembre de 1954 (LEF), al objeto de llevar a cabo el levantamiento de Actas previas a la ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización del proyecto de obra 2024/4/PPCGR/1-12 “C.P. GR-4105 DE LUGROS A GR-4104 (PURULLENA). PARADA AUTOBÚS Y ACTUACIONES VARIAS DEL P.K. 7+600 AL P.K. 9+500” y trasladarse al terreno si fuese necesario, se convoca en el lugar, día y hora a los propietarios afectados que a continuación se detallan:

TÉRMINO MUNICIPAL DE BEAS DE GUADIX

AYUNTAMIENTO DE BEAS DE GUADIX. Plaza del Ayuntamiento s/n 18516 Granada.

fecha	hora	Nº Ord en	P ol	Par	Referencia catastral	Aprovechamiento	T.M.	Titular	Derecho	Sup. a expropiar (m²)
15.7.2025	10.00	2	2	520	18026A002005200000MG	CR Labor o labradío regadío	Beas de Guadix	Hdros. Antonia Aguilera Navarrete	100 %	38,83
15.7.2025	10.15	3	2	140	18026A002001400000MP	CR Labor o labradío regadío	Beas de Guadix	Torcuato Martínez Huertas	100%	48,80
15.7.2025	10.30	4	3	136	18026A002001360000MQ	Labor regadío	Beas de Guadix	Torcuato Uréndez Martos	100%	103,18
15.7.2025	11.00	5	3	121	18026A003001210000MM	AR Almendro regadío	Beas de Guadix	Fernando Romero Jiménez	100%	65,13

A dicho acto deberán comparecer por sí o representados por persona provista de poder debidamente autorizado, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo hacerse acompañar —a su costa— de perito y de notario, si así lo estiman oportuno.

Lugar y fecha digital

JOSÉ RAMÓN JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ
DIPUTADO DELEGADO DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA



Administración Local
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA
SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO
VICEPRESIDENCIA

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL
IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES AL COBRO EN EL TERCER
PERÍODO DE 2025

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES AL
COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

EXPEDIENTE MOAD: 2025/PES_01/012268

ANUNCIO

Mediante el presente se exponen al público las Listas Cobratorias del Impuesto sobre Bienes Inmuebles que a continuación se detallan, correspondientes al ejercicio 2025, al cobro en el tercer período de dicho ejercicio, del 1 de julio al 1 de septiembre de 2025, aprobadas mediante Resolución de la Vicepresidencia del Servicio Provincial Tributario número 205, de 24 de junio de 2025, en virtud de acuerdos de delegación de competencias atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 7 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, adoptados por los respectivos Plenos de los Ayuntamientos transcritos a favor de la Diputación Provincial de Granada, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 del mismo texto legal.

Relación de municipios:

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA Y RÚSTICA:

MUNICIPIO	DESCRIPCION
ALAMEDILLA	IBI URBANA ANUAL 2025
ALAMEDILLA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ALBOLOTE	IBI URBANA ANUAL 2025
ALBOLOTE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ALBUÑOL	IBI URBANA ANUAL 2025
ALBUÑOL	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ALDEIRE	IBI URBANA ANUAL 2025
ALDEIRE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ALHENDIN	IBI URBANA ANUAL 2025
ALQUIFE	IBI URBANA ANUAL 2025
ALQUIFE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ARENAS DEL REY	IBI URBANA ANUAL 2025
ARENAS DEL REY	IBI RUSTICA ANUAL 2025

ATARFE	IBI URBANA ANUAL 2025
CACIN	IBI URBANA ANUAL 2025
CACIN	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CADIAR	IBI URBANA ANUAL 2025
CADIAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CAJAR	IBI URBANA ANUAL 2025
CAJAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CANILES	IBI URBANA ANUAL 2025
CANILES	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CAÑAR	IBI URBANA ANUAL 2025
CAÑAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CAPILEIRA	IBI URBANA ANUAL 2025
CAPILEIRA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CASTRIL	IBI URBANA ANUAL 2025
CASTRIL	IBI RUSTICA ANUAL 2025
COGOLLOS DE LA VEGA	IBI URBANA ANUAL 2025
COGOLLOS DE LA VEGA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
COLOMERA	IBI URBANA ANUAL 2025
COLOMERA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CORTES DE BAZA	IBI URBANA ANUAL 2025
CORTES DE BAZA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CORTES Y GRAENA	IBI URBANA ANUAL 2025
CORTES Y GRAENA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CULLAR	IBI URBANA ANUAL 2025
CULLAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CULLAR VEGA	IBI URBANA ANUAL 2025
CULLAR VEGA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CHURRIANA DE LA VEGA	IBI URBANA ANUAL 2025
DEIFONTES	IBI URBANA ANUAL 2025
DEIFONTES	IBI RUSTICA ANUAL 2025
DIEZMA	IBI URBANA ANUAL 2025
DIEZMA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
FUENTE VAQUEROS	IBI URBANA ANUAL 2025
FUENTE VAQUEROS	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GOR	IBI URBANA ANUAL 2025
GOR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GORAFE	IBI URBANA ANUAL 2025
GORAFE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GUALCHOS	IBI URBANA ANUAL 2025
GUALCHOS	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GÜEJAR SIERRA	IBI URBANA ANUAL 2025
GÜEJAR SIERRA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GÜEVEJAR	IBI URBANA ANUAL 2025
GÜEVEJAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
HUETOR DE SANTILLAN	IBI URBANA ANUAL 2025

HUETOR DE SANTILLAN	IBI RUSTICA ANUAL 2025
ILLORA	IBI URBANA ANUAL 2025
ILLORA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
JETE	IBI URBANA ANUAL 2025
JETE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
JUVILES	IBI URBANA ANUAL 2025
JUVILES	IBI RUSTICA ANUAL 2025
LANJARON	IBI URBANA ANUAL 2025
LANJARON	IBI RUSTICA ANUAL 2025
LECRIN	IBI URBANA ANUAL 2025
LECRIN	IBI RUSTICA ANUAL 2025
LENTEGI	IBI URBANA ANUAL 2025
LENTEGI	IBI RUSTICA ANUAL 2025
LOJA	IBI URBANA ANUAL 2025
LUGROS	IBI URBANA ANUAL 2025
LUGROS	IBI RUSTICA ANUAL 2025
LUJAR	IBI URBANA ANUAL 2025
LUJAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
MARACENA	IBI URBANA ANUAL 2025
MARACENA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
MONACHIL	IBI URBANA ANUAL 2025
MONTEFRIO	IBI URBANA ANUAL 2025
MONTEFRIO	IBI RUSTICA ANUAL 2025
MONTEJICAR	IBI URBANA ANUAL 2025
MONTILLANA	IBI URBANA ANUAL 2025
MONTILLANA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
OTIVAR	IBI URBANA ANUAL 2025
OTIVAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
VILLA DE OTURA	IBI URBANA ANUAL 2025
PAMPANEIRA	IBI URBANA ANUAL 2025
PAMPANEIRA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
PINOS PUENTE	IBI URBANA ANUAL 2025
PINOS PUENTE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
POLOPOS	IBI URBANA ANUAL 2025
POLOPOS	IBI RUSTICA ANUAL 2025
PORTUGOS	IBI URBANA ANUAL 2025
PORTUGOS	IBI RUSTICA ANUAL 2025
PUEBLA DE DON FADRIQUE	IBI URBANA ANUAL 2025
RUBITE	IBI URBANA ANUAL 2025
RUBITE	IBI RUSTICA ANUAL 2025
SOPORTUJAR	IBI URBANA ANUAL 2025
SOPORTUJAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
SORVILAN	IBI URBANA ANUAL 2025
SORVILAN	IBI RUSTICA ANUAL 2025
TREVELEZ	IBI URBANA ANUAL 2025

TREVELEZ	IBI RUSTICA ANUAL 2025
UGIJAR	IBI URBANA ANUAL 2025
UGIJAR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
VALOR	IBI URBANA ANUAL 2025
VALOR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
VELEZ DE BENAUDALLA	IBI URBANA ANUAL 2025
VELEZ DE BENAUDALLA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
VILLANUEVA MESIA	IBI URBANA ANUAL 2025
VILLANUEVA MESIA	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CARCHUNA-CALAHONDA	IBI URBANA ANUAL 2025
TURRO (EL)	IBI URBANA ANUAL 2025
TURRO (EL)	IBI RUSTICA ANUAL 2025
TORRENUEVA COSTA	IBI URBANA ANUAL 2025
VALDERRUBIO	IBI URBANA ANUAL 2025
VALDERRUBIO	IBI RUSTICA ANUAL 2025
TAHA (LA)	IBI URBANA ANUAL 2025
TAHA (LA)	IBI RUSTICA ANUAL 2025
GUAJARES (LOS)	IBI URBANA ANUAL 2025
GUAJARES (LOS)	IBI RUSTICA ANUAL 2025
MORELABOR	IBI URBANA ANUAL 2025
MORELABOR	IBI RUSTICA ANUAL 2025
VEGAS DEL GENIL	IBI URBANA ANUAL 2025
VEGAS DEL GENIL	IBI RUSTICA ANUAL 2025
CUEVAS DEL CAMPO	IBI URBANA ANUAL 2025
CUEVAS DEL CAMPO	IBI RUSTICA ANUAL 2025

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES

MUNICIPIO
ALBOLOTE
ALBUÑUELAS
ALDEIRE
CANILES
CASTRIL
COLOMERA
CORTES DE BAZA
CORTES Y GRAENA
CHAUCHINA
FUENTE VAQUEROS
GUALCHOS
GÜEJAR SIERRA
LANJARON
LECRIN
LUJAR
PAMPANEIRA

PINOS PUENTE
UGIJAR
VELEZ DE BENAUDALLA
VILLANUEVA MESIA
TAHA (LA)
CUEVAS DEL CAMPO

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dichas Listas Cobratorias se exponen al público por un plazo de veinte días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del presente Anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, surtiendo el presente Anuncio de exposición al público los efectos de notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en las Listas Cobratorias y que, de acuerdo con el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra los actos de liquidación contenidos en las mismas podrá formularse ante la Presidencia del Servicio Provincial Tributario, recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública del presente Anuncio, previo al contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley Reguladora de dicha Jurisdicción, estando a tales efectos a disposición de los legítimos interesados en las Oficinas de este Servicio que se indican a continuación y en los respectivos Ayuntamientos.

Oficinas del Servicio Provincial Tributario:

- Albolote. Plaza de las Ánimas, nº 2, Bajo 3.
- Alhama de Granada. Cuesta del Matadero, nº 1, Bajo.
- Almuñécar. Plaza Kuwait, s/n.
- Baza. Calle Prolongación de Corredera, nº 2, Bajo.
- Granada. Plaza Mariana Pineda, nº 7, Bajo.
- Guadix. Urbanización María de los Ángeles, Bloque 1, 2º.
- Huéscar. Calle Morote, nº 21.
- Íllora. Avenida de San Rogelio, nº 11.
- Iznalloz: Avenida de Andalucía, nº 15
- La Herradura. Avenida Prieto Moreno, s/n.
- La Zubia. Plaza de las Marinas, Edificio las Marinas, local 2.
- Loja. Calle Real, nº 10, Bajo.
- Órgiva. Calle Mulhacén, nº 9, Bajo.
- Santa Fe. Calle Real, nº 14, 1º

Se advierte que la interposición de recurso en ningún caso detendrá la acción administrativa para la cobranza a menos que el interesado solicite la suspensión de la ejecución del acto impugnado, en los términos del artículo 14.2.I) 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.

En Granada, a 26 de junio de 2025

Firmado por: Ana María Molina Gálvez, Vicepresidenta del Servicio Provincial Tributario





Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO

VICEPRESIDENCIA

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA AL COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN DE LAS LISTAS COBRATORIAS DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA AL COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

ANUNCIO

Mediante el presente se exponen al público las Listas Cobratorias del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica que a continuación se detallan, correspondientes al ejercicio 2025, al cobro en el tercer período de dicho ejercicio, del 1 de julio al 1 de septiembre de 2025, aprobadas mediante Resolución de la Vicepresidencia del Servicio Provincial Tributario número 204 , de 24 de junio de 2025, en virtud de acuerdos de delegación de competencias atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 7 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, adoptados por los respectivos Plenos de los Ayuntamientos transcritos a favor de la Diputación Provincial de Granada, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 del mismo texto legal.

Relación de municipios:

MUNICIPIO
ALQUIFE
BUSQUISTAR
CARATAUNAS
DEHESAS DE GUADIX
DOLAR
GOR
GORAFE
ITRABO
JUN
JUVILES
ORCE
PAMPANEIRA
SOPORTUJAR
SORVILAN

TREVELEZ
VENTAS DE HUELMA
VILLANUEVA DE LAS TORRES
ZUJAR
VENTAS DE ZAFARRAYA
TORRENUEVA COSTA
VILLAMENA
ZAGRA

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dichas Listas Cobratorias se exponen al público por un plazo de veinte días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del presente Anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, surtiendo el presente Anuncio de exposición al público los efectos de notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en las Listas Cobratorias y que, de acuerdo con el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra los actos de liquidación contenidos en las mismas podrá formularse ante la Presidencia del Servicio Provincial Tributario, recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública del presente Anuncio, previo al contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley Reguladora de dicha Jurisdicción, estando a tales efectos a disposición de los legítimos interesados en las Oficinas de este Servicio que se indican a continuación y en los respectivos Ayuntamientos.

Oficinas del Servicio Provincial Tributario:

- Albolote. Plaza de las Ánimas, nº 2, Bajo 3.
- Alhama de Granada. Cuesta del Matadero, nº 1, Bajo.
- Almuñécar. Plaza Kuwait, s/n.
- Baza. Calle Prolongación de Corredera, nº 2, Bajo.
- Granada. Plaza Mariana Pineda, nº 7, Bajo.
- Guadix. Urbanización María de los Ángeles, Bloque 1, 2º.
- Huéscar. Calle Morote, nº 21.
- Íllora. Avenida de San Rogelio, nº 11.
- Iznalloz. Avenida de Andalucía, nº 15
- La Herradura. Avenida Prieto Moreno, s/n.
- La Zubia. Plaza de las Marinas, Edificio las Marinas, local 2.
- Loja. Calle Real, nº 10, Bajo.
- Órgiva. Calle Mulhacén, nº 9, Bajo.
- Santa Fe. Calle Real, nº 14, 1º

Se advierte que la interposición de recurso en ningún caso detendrá la acción administrativa para la cobranza a menos que el interesado solicite la suspensión de la ejecución del acto impugnado, en los términos del artículo 14.2.I) 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.

En Granada, a 26 de junio de 2025

Firmado por: Ana María Molina Gálvez, Vicepresidenta del Servicio Provincial Tributario



Administración Local
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA
SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO
VICEPRESIDENCIA

EDICTO DE COBRANZA DEL TERCER PERÍODO DE 2025 (DEL 1 DE JULIO AL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025)

EDICTO DE COBRANZA DEL TERCER PERÍODO DE 2025 (DEL 1 DE JULIO AL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025)

IMPUESTOS, TASAS, PRECIOS PÚBLICOS E INGRESOS DE DERECHO PÚBLICO AL COBRO EN EL TERCER PERÍODO DE 2025

Mediante el presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes por los conceptos, municipios y corporaciones de derecho público que a continuación se relacionan, que los recibos estarán al cobro en período voluntario de cobranza único desde **1 de JULIO al 1 de SEPTIEMBRE de 2025.**

ENTIDAD	DESCRIPCION
AGRON	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ALAMEDILLA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ALAMEDILLA	IBI RUSTICA 2025
ALAMEDILLA	IBI URBANA 2025
ALBOLOTE	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
ALBOLOTE	IBI RUSTICA 2025
ALBOLOTE	IBI URBANA 2025
ALBUÑAN	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
ALBUÑOL	BASURA 2ºTRIMESTRE 2025
ALBUÑOL	IBI RUSTICA 2025
ALBUÑOL	IBI URBANA 2025
ALBUÑUELAS	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
ALDEIRE	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
ALDEIRE	IBI RUSTICA 2025
ALDEIRE	IBI URBANA 2025
ALHAMA DE GRANADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025

ALMEGIJAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ALMUÑECAR	IBI RUSTICA 2025
ALMUÑECAR	IBI URBANA 2025
ALQUIFE	IBI RUSTICA 2025
ALQUIFE	IBI URBANA 2025
ALQUIFE	IVTM 2025
ARENAS DEL REY	IBI RUSTICA 2025
ARENAS DEL REY	IBI URBANA 2025
BEAS DE GRANADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
BEAS DE GUADIX	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
BENALUA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
BENALUA	VADOS ANUAL 2025
BENALUA DE LAS VILLAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
BENAMAUREL	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
BENAMAUREL	BASURA 1ER.SEMESTRE 2025
BENAMAUREL	OCUPACION VIA PUBLICA ANUAL 2025
BENAMAUREL	VADOS ANUAL 2025
BERCHULES	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
BERCHULES	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
BUBION	AGUA Y BASURA ANUAL 2024
BUSQUISTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2024
BUSQUISTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2ºTRIMESTRE 2024
BUSQUISTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 3ER.TRIMESTRE 2024
BUSQUISTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
BUSQUISTAR	IVTM 2025
CACIN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 6º.BIMESTRE 2024
CACIN	IBI RUSTICA 2025
CACIN	IBI URBANA 2025
CADIAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
CADIAR	IBI RUSTICA 2025
CADIAR	IBI URBANA 2025
CAJAR	IBI RUSTICA 2025
CAJAR	IBI URBANA 2025
CANILES	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025

CANILES	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
CANILES	IBI RUSTICA 2025
CANILES	IBI URBANA 2025
CAÑAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
CAÑAR	IBI RUSTICA 2025
CAÑAR	IBI URBANA 2025
CAPILEIRA	AGUA Y BASURA ANUAL 2024
CAPILEIRA	IBI RUSTICA 2025
CAPILEIRA	IBI URBANA 2025
CARATAUNAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
CARATAUNAS	IVTM 2025
CARCHUNA-CALAHONDA	BASURA ANUAL 2025
CARCHUNA-CALAHONDA	MERCADILLOS 3ER.TRIMESTRE 2025
CASTARAS	AGUA 4º.BIMESTRE 2023
CASTARAS	AGUA 5º.BIMESTRE 2023
CASTRIL	AGUA 1ER.TRIMESTRE 2025
CASTRIL	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
CASTRIL	IBI RUSTICA 2025
CASTRIL	IBI URBANA 2025
CDA. REG. BENAMAUREL	MEJORAS ACEQUIAS 1ER.SEMESTRE 2024
CDA. REG. DE HUELAGO	REGADIOS ANUAL 2024
CDA. REG. DE JUVILES, HOYA DE MONTERO Y TIMAR Y LOBRAS	REGADIOS ANUAL 2022
CDA. REG. DE JUVILES, HOYA DE MONTERO Y TIMAR Y LOBRAS	REGADIOS ANUAL 2023
CDA. REG. DE LA ACEQUIA DE LAS VENTANAS DE ÓRGIVA	REGADIOS 2º.BIMESTRE 2025
CDA. REG. DE LA TOMA 1A CANAL DE SAN CLEMENTE	REGADIOS 1ER.TRIMESTRE 2025
CHAUCHINA	BASURA 2ºTRIMESTRE 2025
CHAUCHINA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
COGOLLOS DE GUADIX	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
COGOLLOS DE LA VEGA	IBI RUSTICA 2025
COGOLLOS DE LA VEGA	IBI URBANA 2025
COLOMERA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
COLOMERA	IBI RUSTICA 2025
COLOMERA	IBI URBANA 2025
CORTES DE BAZA	ALCANTARILLADO ANUAL 2025
CORTES DE BAZA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
CORTES DE BAZA	IBI RUSTICA 2025
CORTES DE BAZA	IBI URBANA 2025
CORTES Y GRAENA	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025

CORTES Y GRAENA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
CORTES Y GRAENA	IBI RUSTICA 2025
CORTES Y GRAENA	IBI URBANA 2025
CUEVAS DEL CAMPO	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
CUEVAS DEL CAMPO	IBI RUSTICA 2025
CUEVAS DEL CAMPO	IBI URBANA 2025
CULLAR	IBI RUSTICA 2025
CULLAR	IBI URBANA 2025
CULLAR VEGA	IBI RUSTICA 2025
CULLAR VEGA	VADOS ANUAL 2025
DARRO	BASURA 6º.BIMESTRE 2024
DEHESAS DE GUADIX	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
DEHESAS DE GUADIX	IVTM 2025
DEHESAS VIEJAS	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
DEHESAS VIEJAS	CANALONES ANUAL 2025
DEIFONTES	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
DEIFONTES	IBI RUSTICA 2025
DEIFONTES	IBI URBANA 2025
DIEZMA	IBI RUSTICA 2025
DIEZMA	IBI URBANA 2025
DILAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
DOLAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
DOLAR	IVTM 2025
DOMINGO PEREZ DE GRANADA	AGUA Y ALCANTARILLADO 3ER.TRIMESTRE 2024
DOMINGO PEREZ DE GRANADA	AGUA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
DOMINGO PEREZ DE GRANADA	CANALONES ANUAL 2025
DUDAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
DUDAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
DURCAL	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ESCUZAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
ESCUZAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
FONELAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
FORNES	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
FORNES	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
FREILA	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025

FREILA	ALCANTARILLADO ANUAL 2025
FUENTE VAQUEROS	BASURA 2ºTRIMESTRE 2025
FUENTE VAQUEROS	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
FUENTE VAQUEROS	IBI RUSTICA 2025
FUENTE VAQUEROS	IBI URBANA 2025
GOBERNADOR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GOR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GOR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2ºTRIMESTRE 2025
GOR	IBI RUSTICA 2025
GOR	IBI URBANA 2025
GOR	IVTM 2025
GORAFE	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GORAFE	CANALONES ANUAL 2025
GORAFE	COTOS DE CAZA ANUAL 2025
GORAFE	IBI RUSTICA 2025
GORAFE	IBI URBANA 2025
GORAFE	IVTM 2025
GUADAHORTUNA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GUADAHORTUNA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
GUADAHORTUNA	VADOS ANUAL 2025
GUAJARES (LOS)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GUAJARES (LOS)	IBI RUSTICA 2025
GUAJARES (LOS)	IBI URBANA 2025
GUALCHOS	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
GUALCHOS	IBI RUSTICA 2025
GUALCHOS	IBI URBANA 2025
GÜEJAR SIERRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
GÜEJAR SIERRA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
GÜEJAR SIERRA	IBI RUSTICA 2025
GÜEJAR SIERRA	IBI URBANA 2025
GÜEVEJAR	IBI RUSTICA 2025
HUENEJA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.SEMESTRE 2024
HUENEJA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2ºSEMESTRE 2024
HUESCAR	COTOS DE CAZA ANUAL 2025
HUESCAR	VADOS ANUAL 2025

HUETOR DE SANTILLAN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 5º.BIMESTRE 2024
HUETOR DE SANTILLAN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 6º.BIMESTRE 2023
HUETOR DE SANTILLAN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 6º.BIMESTRE 2024
HUETOR DE SANTILLAN	IBI RUSTICA 2025
HUETOR DE SANTILLAN	IBI URBANA 2025
ILLORA	IBI RUSTICA 2025
ITRABO	IVTM 2025
IZNALLOZ	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
IZNALLOZ	BASURA 1ER.SEMESTRE 2025
IZNALLOZ	T.TRAT.RESID.SOL/CANON 1ER.SEMESTRE 2025
JAYENA	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2023
JEREZ DEL MARQUESADO	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO ANUAL 2025
JETE	IBI RUSTICA 2025
JETE	IBI URBANA 2025
JUN	IVTM 2025
JUVILES	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
JUVILES	IBI RUSTICA 2025
JUVILES	IBI URBANA 2025
JUVILES	IVTM 2025
LANJARON	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
LANJARON	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
LANJARON	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
LANJARON	IBI RUSTICA 2025
LANJARON	IBI URBANA 2025
LECRIN	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
LECRIN	IBI RUSTICA 2025
LECRIN	IBI URBANA 2025
LENTEGI	IBI RUSTICA 2025
LENTEGI	IBI URBANA 2025
LOBRAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
LOJA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS ABRIL 2025
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS ENERO 2025
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS FEBRERO 2025
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS MARZO 2025
LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. ABRIL 2024
LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. AGOSTO 2024
LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. JULIO 2024
LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. JUNIO 2024

LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. MAYO 2024
LOJA	C.D.PUB.RADIO.MUNIC. OCTUBRE 2024
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS ABRIL 2025
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS ENERO 2025
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS FEBRERO 2025
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS MARZO 2025
LOJA	VENTA AMBULANTE ABRIL 2025
LOJA	VENTA AMBULANTE ENERO 2025
LOJA	VENTA AMBULANTE FEBRERO 2025
LOJA	VENTA AMBULANTE MARZO 2025
LUGROS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
LUGROS	IBI RUSTICA 2025
LUGROS	IBI URBANA 2025
LUJAR	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
LUJAR	IBI RUSTICA 2025
LUJAR	IBI URBANA 2025
MALAHA (LA)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
MARACENA	IBI RUSTICA 2025
MARCHAL	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2024
MARCHAL	AGUA Y BASURA 2ºTRIMESTRE 2024
MOCLIN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
MOCLIN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
MONACHIL	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
MONACHIL	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
MONTEFRIO	IBI RUSTICA 2025
MONTEJICAR	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
MONTEJICAR	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
MONTEJICAR	PUESTOS DE MERCADOS 1ER.TRIMESTRE 2025
MONTILLANA	IBI RUSTICA 2025
MONTILLANA	IBI URBANA 2025
MORALEDA DE ZAFAYONA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
MORALEDA DE ZAFAYONA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
MORELABOR	BASURA 2ºTRIMESTRE 2025
MORELABOR	IBI RUSTICA 2025
MORELABOR	IBI URBANA 2025
NEVADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025

NIGÜELAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
OGIJARES	VADOS ANUAL 2024
ORCE	IVTM 2025
ORGIVA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ORGIVA	MERCADILLOS 1ER.SEMESTRE 2025
ORGIVA	OCUPACION VIA PUBLICA ENERO 2024
OTIVAR	IBI RUSTICA 2025
PAMPANEIRA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
PAMPANEIRA	IBI RUSTICA 2025
PAMPANEIRA	IBI URBANA 2025
PAMPANEIRA	IVTM 2025
PAMPANEIRA	OCUPACION VIA PUBLICA ANUAL 2023
PEDRO MARTINEZ	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
PINOS PUENTE	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
PINOS PUENTE	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
PINOS PUENTE	IBI RUSTICA 2025
POLOPOS	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
POLOPOS	IBI RUSTICA 2025
PORTUGOS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 3ER.TRIMESTRE 2024
PORTUGOS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
PORTUGOS	IBI RUSTICA 2025
PORTUGOS	IBI URBANA 2025
PUEBLA DE DON FADRIQUE	IBI URBANA 2025
PURULLENA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
QUENTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
QUENTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
RUBITE	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
RUBITE	IBI RUSTICA 2025
RUBITE	IBI URBANA 2025
SALAR	AGUA 1ER.TRIMESTRE 2025
SALAR	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
SANTA CRUZ DEL COMERCIO	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
SOPORTUJAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
SOPORTUJAR	IBI RUSTICA 2025
SOPORTUJAR	IBI URBANA 2025

SOPORTUJAR	IVTM 2025
SOPORTUJAR	OCUP.Y APROVECH 1ER.TRIMESTRE 2025
SORVILAN	BASURA 2º.BIMESTRE 2025
SORVILAN	BASURA 3ER.BIMESTRE 2025
SORVILAN	IBI RUSTICA 2025
SORVILAN	IBI URBANA 2025
SORVILAN	IVTM 2025
TAHA (LA)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
TAHA (LA)	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
TAHA (LA)	IBI RUSTICA 2025
TAHA (LA)	IBI URBANA 2025
TORRENUEVA COSTA	IVTM 2025
TORRENUEVA COSTA	VADOS ANUAL 2025
TORVIZCON	BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.SEMESTRE 2023
TORVIZCON	BASURA Y ALCANTARILLADO 2ºSEMESTRE 2023
TREVELEZ	AGUA Y BASURA ANUAL 2025
TREVELEZ	IBI RUSTICA 2025
TREVELEZ	IBI URBANA 2025
TREVELEZ	IVTM 2025
TURON	AGUA Y BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
TURRO (EL)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
TURRO (EL)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 2º.BIMESTRE 2025
TURRO (EL)	IBI RUSTICA 2025
TURRO (EL)	IBI URBANA 2025
UGIJAR	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
UGIJAR	IBI RUSTICA 2025
UGIJAR	IBI URBANA 2025
VALDERRUBIO	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
VALDERRUBIO	IBI RUSTICA 2025
VALLE DEL ZALABI	BASURA 1ER.SEMESTRE 2025
VALOR	IBI RUSTICA 2025
VALOR	IBI URBANA 2025
VEGAS DEL GENIL	IBI RUSTICA 2025
VELEZ DE BENAUDALLA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4º.TRIMESTRE 2024
VELEZ DE BENAUDALLA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
VELEZ DE BENAUDALLA	IBI RUSTICA 2025
VELEZ DE BENAUDALLA	IVTM 2025
VENTAS DE HUELMA	IVTM 2025
VENTAS DE ZAFARRAYA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
VENTAS DE ZAFARRAYA	IVTM 2025

VILLA DE OTURA	BASURA 1ER.BIMESTRE 2025
VILLA DE OTURA	BASURA 2º.BIMESTRE 2025
VILLA DE OTURA	T.TRAT.RESID.SOL/CANON 1ER.BIMESTRE 2025
VILLA DE OTURA	T.TRAT.RESID.SOL/CANON 2º.BIMESTRE 2025
VILLAMENA	IVTM 2025
VILLANUEVA DE LAS TORRES	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
VILLANUEVA DE LAS TORRES	IVTM 2025
VILLANUEVA MESIA	AGUA,BASURA,ALCANTAR Y DEPURAC 2ºTRIMESTRE 2025
VILLANUEVA MESIA	BIENES INMUEBLES CARACT. ESP. 2025
VILLANUEVA MESIA	IBI RUSTICA 2025
VILLANUEVA MESIA	IBI URBANA 2025
ZAFARRAYA	AGUA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ZAFARRAYA	BASURA 1ER.TRIMESTRE 2025
ZAFARRAYA	TASAS DE CEMENTERIO ANUAL 2025
ZAFARRAYA	VADOS ANUAL 2025
ZAGRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.BIMESTRE 2025
ZAGRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 6º.BIMESTRE 2024
ZAGRA	IVTM 2025
ZUJAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 1ER.TRIMESTRE 2025
ZUJAR	IVTM 2025

El pago de los recibos se podrá realizar, utilizando el impreso que se facilitará a tal efecto, por email o correo ordinario:

Con tarjeta bancaria (Mastercard y VISA) capturando, con el móvil, el código QR impreso en el recibo.

Con tarjeta bancaria (Mastercard o VISA), introduciendo la referencia y el importe del recibo en <https://www.tributosgranada.es/>.

En cualquier banco, caja de ahorro o cooperativa de crédito que tenga la consideración de entidad colaboradora de este Servicio, de lunes a viernes en los horarios establecidos por las oficinas de las entidades siguientes:

- CAJA RURAL DE GRANADA.
- CAIXABANK.
- BBVA.
- BANCO DE SANTANDER.
- CAJA SUR.
- UNICAJA.
- BANCO DE SABADELL.

- CAJAMAR.

Los contribuyentes que por cualquier motivo no reciban en su domicilio el recibo correspondiente dentro del plazo voluntario, podrán solicitar un duplicado del mismo en la página web del Servicio Provincial Tributario (<http://www.tributosgranada.es>), en el Ayuntamiento respectivo o cualquiera de las Oficinas del Servicio Provincial Tributario en la provincia:

- Albolote. Plaza de las Ánimas, nº 2, Bajo 3.
- Alhama de Granada. Cuesta del Matadero, nº 1, Bajo.
- Almuñécar. Plaza Kuwait S/N.
- Baza. Calle Prolongación de Corredera, nº 2, Bajo.
- La Herradura. AV. Prieto Moreno, S/N.
- Granada. Plaza Mariana Pineda, nº 7, Bajo.
- Guadix. Urbanización María de los Ángeles, Bloque 1, 2º.
- Huéscar. Calle Morote, nº 21.
- Illora. Avenida de San Rogelio, nº 11.
- Iznalloz. Avenida Andalucía, nº 15, Bajo.
- La Zubia. Plaza de las Marinas, Edificio las Marinas, local 2.
- Loja. Calle Real, nº 10, Bajo.
- Órgiva. Calle Mulhacén, nº 9, Bajo.
- Santa Fe. Calle Real, nº 10, 1º.

Así mismo se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación del pago a través de las entidades colaboradoras.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Granada, a 24 de junio de 2025

Firmado por: Ana María Molina Gálvez Vicepresidenta del Servicio Provincial Tributario



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE AGRÓN

ADMINISTRACION

Resolución de Alcaldía n.º 2025-0057 de fecha 19/06/2025 del Ayuntamiento de Agrón por la que se somete a información pública el plan de despliegue presentado por ADAMO TELECOM IBERIA,S.A. Representante TELECOANDALUZAS INGENIERIA E INFRAESTRUCTURAS, SOCIEDAD LIMITADA .

Resolución de Alcaldía n.º 2025-0057 de fecha 19/06/2025 del Ayuntamiento de Agrón por la que se somete a información pública el plan de despliegue presentado por ADAMO TELECOM IBERIA,S.A. Representante TELECOANDALUZAS INGENIERIA E INFRAESTRUCTURAS, SOCIEDAD LIMITADA .

Presentado por ADAMO TELECOM IBERIA,S.A. Representante TELECOANDALUZAS INGENIERIA E INFRAESTRUCTURAS, SOCIEDAD LIMITADA un Plan de Despliegue de una red de comunicaciones electrónicas en este municipio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.9 de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, se somete a información pública por el plazo de veinte días , a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://agron.sedelectronica.es/info.0>]

En Agrón a fecha de firma digital

Firmado por: María del Pilar López Romero



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALDEIRE

Administración

Aprobación definitiva de Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras

Aprobación definitiva de Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras

Habiendo estado expuesto al público expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras, no habiéndose presentado reclamaciones al mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Hacienda locales, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario provisional del Ayuntamiento de Aldeire en sesión ordinaria celebrada el 29 de abril 2025, sobre la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del anteriormente citado texto legal.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Artículo 1º.- Hecho Imponible

1.- Constituye el hecho Imponible del Impuesto la realización dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija la obtención de la correspondiente licencia de obra urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, siempre que su expedición corresponda a este municipio o para la que se exija presentación de declaración responsable o comunicación previa, siempre que la expedición de la licencia o la actividad de control corresponda al ayuntamiento de la imposición.

2.- Las construcciones, instalaciones u obras a que se refiere el apartado anterior podrán consistir en:

- a) Obras de construcción de edificaciones e instalaciones de toda clase de nueva planta.
- b) Obras de demolición.
- c) Obras en edificios, tanto aquellas que modifiquen su disposición interior como su aspecto exterior.
- d) Alineaciones y rasantes.
- e) Obras de fontanería y alcantarillado
- f) Obras de cementerios
- g) Cualesquiera otras construcciones, instalaciones u obras que requieran licencia de obra urbanística.
- h) La primera utilización u ocupación de los edificios e instalaciones en general. (Pleno 15-02-2000. B.O.P. 15-06-2000)

Artículo 2.- Sujetos pasivos

1.- Son sujetos pasivos de este impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, propietarios de los inmuebles sobre los que se realicen las construcciones, instalaciones u obras siempre que sean dueños de las obras; en los demás casos se considerará contribuyente a quien ostente la condición de dueño de la obra.

2.- Tienen consideración de sujetos pasivos sustitutos del contribuyente quienes soliciten las correspondientes licencias o realicen las construcciones, instalaciones u obras, si no fueran los propios contribuyentes.

Artículo 3º.- Base Imponible, cuota y devengo.

1.- La base imponible de este Impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra. La cuota del impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen.

2. El tipo de gravamen será del 3,5 por ciento.

3.- El impuesto se devengará en el momento de iniciarse la construcción, instalación y obra, aún cuando no se haya obtenido la correspondiente licencia, o presentado la oportuna declaración responsable o comunicación previa.

4.- El Ayuntamiento podrá bonificar hasta el 55% de la cuota del Impuesto a favor de las Construcciones, Instalaciones u Obras cuyo domicilio fiscal radique en Aldeire que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico-artísticas o de puestos de empleo que justifiquen tal declaración.

Artículo 4º.- Gestión.-

1.- Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante el Ayuntamiento declaración-liquidación, según el modelo determinado por el mismo, que contendrá los elementos tributarios imprescindibles para la liquidación procedente.

2.- Dicha declaración-liquidación deberá ser presentada conjuntamente con la solicitud de la oportuna licencia de obras o urbanística, acompañando justificante de abono en cuenta, a favor del Ayuntamiento, en Caja de Ahorros o Banco. El Ayuntamiento en el supuesto de que se observe una variación manifiesta en la cuantía de autoliquidación, podrá no admitir la misma, hasta tanto no se subsane la anomalía.

3.- En el caso de que la correspondiente licencia de obras o urbanística sea denegada, los sujetos pasivos tendrán derecho a la devolución de las cuotas satisfechas.

4.- A la vista de las construcciones, instalaciones u obras efectivamente realizadas y del coste real efectivo de las mismas, el Ayuntamiento, mediante la oportuna comprobación administrativa, podrá modificar, en su caso, la base imponible, practicando la correspondiente liquidación definitiva, y exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad que corresponda.

5.-- En el otorgamiento de nuevas Licencias de Obras se determinará una fianza para responder de la obligación de poner a disposición de un vertedero autorizado los residuos que se generan con la misma.

El importe de la fianza prevista, que deberá ser depositada en el momento de obtener la Licencia Urbanística Municipal, se fija en las cuantías siguientes:

- Obras de Nueva Planta: 0,5% sobre el Proyecto de Ejecución Material. Material.
- Obras de Excavación: 0,5% sobre el Proyecto de Ejecución.
- Obra Menor: 0,5% sobre el Proyecto de Ejecución Material.

6.- Una vez finalizada la obra, los promotores deberán presentar en el Ayuntamiento un Certificado expedido por gestor autorizado para el tratamiento de Residuos de la Construcción o por Vertedero Autorizado para el tratamiento y/o eliminación de residuos, acreditativo de la cantidad y tipo de residuos tratados.

Informado favorablemente por los servicios Técnicos Municipales el correcto tratamiento de los vertidos de la obra, se procederá a la devolución de la garantía.

El incumplimiento de las determinaciones relativas al tratamiento de residuos legitimará al Ayuntamiento para ejecutar la fianza por actuación subsidiaria, independientemente de las sanciones que puedan aplicarse de acuerdo con la Ley de Residuos.

Artículo 5º.- Inspección y Recaudación

La inspección y recaudación del impuesto se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley General Tributaria y en las demás Leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Artículo 6º.- Infracciones y Sanciones

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias así como la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

DISPOSICION FINAL

La presente ordenanza, aprobada provisionalmente por el Ayuntamiento Pleno en Sesión celebrada el día 26 de Agosto de 1.999, y definitivamente el día 2 de Noviembre de 1.999 entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero del 2.000 permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 29 de abril de 2025 aprobó la modificación de los artículos 1.1 y artículo 3, entrando en vigor el día de la publicación de su aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, momento en el que comenzará su aplicación.

En Aldeire, a 19 de junio de 2025.

Firmado por: La Alcaldesa-Presidenta.- Delia Ferrer Lozano.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

Administración

NÚMERO 2025035553

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/14/TC

MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/14/TC (distinta área de gasto)

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Alhendín, adoptado en fecha 20 de mayo de 2025, sobre modificación de créditos 1/2025/14/TC, el cual se hace público con el siguiente detalle:

TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Altas en Capítulos de Gastos

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
II	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	17.054,76 €
VI	INVERSIONES REALES	188.284,48 €
	TOTAL	205.339,24 €

Baja en Capítulos de Gastos

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
II	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	1.171,15 €
VI	INVERSIONES REALES	204.168,09 €
	TOTAL	205.339,24 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Alhendín, a 23 de junio de 2025
Firmado por: JORGE RAFAEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

Administración

NÚMERO 2025035555

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/5/TC

MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2025/5/TC (distinta área de gasto)

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Alhendín, adoptado en fecha 20 de mayo de 2025, sobre modificación de créditos 1/2025/5/TC, el cual se hace público con el siguiente detalle:

TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Altas en Capítulos de Gastos

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	21.080,87 €
	TOTAL	21.080,87 €

Baja en Capítulos de Gastos

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
II	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	10.080,87 €
VI	INVERSIONES REALES	11.000,00 €
	TOTAL	21.080,87 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Alhendín, a 23 de junio de 2025
Firmado por: JORGE RAFAEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS

Administración

Aprobación definitiva Presupuesto 2025

Aprobación definitiva Presupuesto 2025

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2025

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2025, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS	
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	864.401,00 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	530.000,00 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	800,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	35.732,40 €
CAPÍTULO 5: Fondo de contingencia	1.000,00 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	239.361,82 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	5.000,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	1.676.295,22 €
ESTADO DE INGRESOS	
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	323.500,00 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	30.000,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	264.574,63 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	828.372,67 €

CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	10.250,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	25.000,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	189.597,92 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	5.000,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	1.676.295,22 €

ANEXO DE PERSONAL

FUNCIONARIOS DE CARRERA

Nº Plazas	Denominación	Escala/Subescala	Grupo	C.D.
1	Secretaría-Intervención	Habilitación Estatal	A1	28
1	Jefa Área de Urbanismo	Administración Especial	A2	25
1	Técnico de Inclusión Social	Administración Especial	A2	21
1	Policía Local	Administración Especial	C1	20
1	Auxiliar de Servicios	Administración General	C2	18

FUNCIONARIOS INTERINOS

Nº Plazas	Denominación	Escala/Subescala	Grupo	C.D.
1	Técnico Medioambiental	Administración Especial	A2	20

PERSONAL LABORAL

1	Cuidadora Guardería Temporera	Servicio a tiempo parcial
---	-------------------------------	---------------------------

1	Operario Servicios Múltiples	Servicio a tiempo completo
1	Monitor Deportivo	Servicio a tiempo completo
1	Dinamizador de Guadalinfo	Servicio a tiempo completo
1	Limpiadora	Servicio a tiempo parcial
1	Limpiadora	Servicio a tiempo completo
1	Coordinadora de Ayuda a Domicilio	Servicio a tiempo completo
7	Auxiliares de Ayuda a Domicilio	Servicio a tiempo completo

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Benalúa de las Villas, a 12 de Junio de 2025
Firmado por: María Angustias Cámara García



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BUBIÓN

Administración

Convocatoria para la adjudicación de 1 licencia de uso común especial de bien de dominio público en régimen de concurrencia.

Resolución de Alcaldía n.º 2025-0110 (11/06/2025) del Ayuntamiento de Bubión por la que se aprueban las bases y la convocatoria para la adjudicación de 1 licencia de uso común especial de bien de dominio público en régimen de concurrencia.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 2025-0110 de fecha 11 de junio de 2025 las bases y la convocatoria para la adjudicación de 1 licencia de uso común especial de bien de dominio público en régimen de concurrencia, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Las bases reguladoras podrán consultarse en el tablón de anuncios del ayuntamiento de Bubión a través de sede electrónica <https://bubion.sedelectronica.es/info.9>

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento <https://bubion.sedelectronica.es/info.9>.

Contra las presentes bases, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Alcalde 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 Bubión, a 19 de junio de 2025.

Firmado por: La Alcaldesa. M^a del Carmen Pérez Perea



Administración Local

NÚMERO 2025035171

AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

Administración

Nombramiento de Personal Eventual

Nombramiento de Personal Eventual

Por Resolución de esta Alcaldía de fecha 18-06-2025, ha sido nombrada D^a. Irene Contreras Baena como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y de asesoramiento especial de "Coordinación del Área de Servicios Sociales y Mayores", en sustitución de la actual titular, D.^a Gloria María Megías Molinero, que se encuentra en situación de baja (permiso) por maternidad, en régimen de dedicación completa y con una retribución anual bruta de 32.452,14 euros.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo que dispone el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Churriana de la Vega, a 19 de junio de 2025

Firmado por: D. Antonio Narváez Morente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

Administración

PUBLICACIÓN PADRONES

PRECIO PÚBLICO ESCUELA INFANTIL MAYO 2025 Y TASA VIVIENDA TUTELADA JUNIO 2025

Mediante decretos de alcaldía números: 2025-0432 y 2025-0434 de 17 de junio de 2025 se procedió a la aprobación de los siguientes padrones, su exposición al público durante el plazo de 15 días y señalamiento del periodo de cobranza entre el 1 de julio de 2025 y el 1 de septiembre de 2025:

*Tasa Vivienda Tutelada Junio 2025.....4.804,07 €

*P.Público Escuela Infantil Mayo 2025.....9.190,06 €

todo ello conforme al artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005 de 29 de Julio) y la Ordenanza Fiscal Municipal sobre periodo de cobranza en vía voluntaria de tasas y precios públicos.

Los pagos podrán efectuarse en:

- En la web del Ayuntamiento de Dúrcal: www.adurcal.com las 24 horas del día, los 365 días del año.
- A través del portal de CaixaBank «Impuestos, Recibos, Matrículas»
- En los cajeros automáticos de CaixaBank
- En las entidades colaboradoras (incluso efectivo):
 - * Caja Rural de Granada: en cajeros y en ventanilla
 - * Banco Santander: en cajeros automáticos

Transcurrido el periodo voluntario de cobro las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso las costas que se produzcan de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

Contra el acto de aprobación de los padrones podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública de los padrones correspondientes, según el artículo 14 del R.D.L.2/2004 de 5 de marzo.

Dúrcal, a 17 de junio de 2025

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo. Julio Prieto Machado



NÚMERO 2025035169

Administración Local

AYUNTAMIENTO DE EL PINAR

Administración

EXPOS. PÚBLICA PADRÓN COBRATORIO DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) 2025

EXPOS. PÚBLICA PADRÓN COBRATORIO DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) 2025

Confeccionado y aprobado por resolución de la Alcaldía de fecha 20 de junio de 2025 el padrón cobratorio del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) correspondiente al 2025, se expone al público por espacio de 20 días hábiles para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse éstas, los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el Alcalde Presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública, o bien impugnarlo directamente mediante recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, desde la fecha indicada anteriormente, sin perjuicio de cualquier otro que estime conveniente.

En caso de que se interponga recurso de reposición no podrá interponerse recurso contencioso -administrativo hasta tanto se resuelve aquel. Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes, y por los conceptos indicados, que el plazo de cobro será de dos meses desde el día siguiente hábil al de la finalización del periodo de 20 días hábiles a efectos de reclamaciones indicada anteriormente.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de impresos facilitados al efecto, y abonado su importe en: CAIXABANK C/C N° ES05 2100 3337 6613 0006 7873.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas será exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los intereses de demora y los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre, y en su caso las costas que se produzcan.

Lo que hace saber para general conocimiento.

En El Pinar a 20 de junio de 2025.

La Alcaldesa

Fdo. María Mercedes Moreno Díaz



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GUADIX

Centro mujer

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE MUJERES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y ACTUACIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA EL EJERCICIO 2025.

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 9 de mayo de 2025 adoptó el siguiente acuerdo:
Aprobar las Bases de la Convocatoria de Subvenciones destinadas a asociaciones de mujeres de Guadix y anejos para la realización de actividades y actuaciones en materia de políticas de igualdad para el año 2025. Exponer dichas bases en el tablón de Anuncios de este Ayuntamiento. Conceder un plazo de 10 días hábiles contando a partir del día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con la base 6 de la convocatoria. El expediente se encuentra de manifiesto y podrá ser consultado en el Centro Municipal de Información a la Mujer en horario de oficina.

BDNS (Identif.): 841312

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/841312>)

EXTRACTO DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO DE LOCAL 19 DE JULIO DE 2024 POR EL QUE SE APRUEBAN LAS BASES PARA LA CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADIX, A TRAVÉS DE LA CONCEJALÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DIRIGIDAS A ASOCIACIONES DE MUJERES DE GUADIX Y ANEJOS DURANTE EL EJERCICIO 2025.

“Se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en el Tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Guadix y en el Centro Municipal de Información a la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Guadix:

Primero: Beneficiarias

Asociaciones de Mujeres de Guadix legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones del Excmo. Ayuntamiento de Guadix. Por tanto, no serán beneficiarias aquellas entidades o agrupaciones de asociaciones de ámbito supramunicipal.

Segundo: Objeto

Serán objeto de subvención las actividades que realicen las Asociaciones de Mujeres de Guadix y anejos para la realización de los programas, actuaciones y actividades que en materia de Políticas de Igualdad: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; realización de actividades de sensibilización y prevención en materia de violencia de género; promover la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social del Municipio de Guadix; fortalecimiento y consolidación del movimiento asociativo de mujeres en Guadix; realización de actividades de formación en género ejecutadas y dirigidas hacia mujeres residentes en Guadix; promoción y educación en valores no sexistas, promoción cultural y artística de las mujeres accitanas y realización de programas de investigación y estudios de género.

Tercero: Bases reguladoras

Las bases reguladoras de la convocatoria pública de subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Guadix a través de la Concejalía de Políticas de Igualdad, destinadas a asociaciones de mujeres de Guadix y anejos para el ejercicio 2025, podrán consultarse en el Tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Guadix.

Cuarto: Cuantía

Las subvenciones se financiarán con cargo al presupuesto municipal, con un crédito total de 4.000 euros.

El importe máximo de la subvención podrá alcanzar el presupuesto total de la actividad. No son compatibles con otras subvenciones o ayudas de entes públicos o privados.

Quinto: Plazo de presentación de solicitudes

Diez días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el BOP.

Sexto: Otros datos

Serán subvencionables las actividades (presenciales, telemáticas o edición) que se realicen en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 (incluido) de Noviembre de 2025.

La solicitud deberá ir acompañada de la Memoria explicativa del Proyecto de actividades a realizar, según modelo que figura en Anexo II de las presentes bases.

Lugar de la Firma: GUADIX

Fecha de la Firma: 2025-06-19

Firmante: JESÚS RAFAEL LORENTE FERNÁNDEZ. ALCALDE-PRESIDENTE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUADIX



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR

Administración

ORDENANZA REGULADORA DE LOS MEDIOS DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL SOBRE LA ACTIVIDAD URBANÍSTICA DE EDIFICACIÓN

APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LOS MEDIOS DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL SOBRE LA ACTIVIDAD URBANÍSTICA DE EDIFICACIÓN

Aprobada inicialmente la Ordenanza reguladora de los medios de intervención municipal sobre la actividad urbanística de edificación, por Acuerdo del Pleno de fecha 29 de mayo de 2025, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (<http://aytohuescar.sedelectronica.es>), para que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

En Huéscar, a 20 de junio de 2025
EL ALCALDE, Ramón Martínez Martínez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE JÁTAR

Administración

APROBACIÓN PROVISIONAL MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA TASA RECOGIDA DE RESIDUOS

Acuerdo del Pleno de la entidad de Játar por el que se aprueba provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por Recogida de Residuos.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por Recogida de Residuos que se detalla a continuación, el Pleno de esta Entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de junio de 2025, acordó la aprobación provisional de la referida modificación de la ordenanza fiscal.

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 las personas interesadas 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 cualquier persona interesada en la sede electrónica de esta entidad

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

En Játar, a 17 de junio de 2025

Firmado por: El Alcalde, Alexander Leo Van Oepen



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE JÁTAR

Administración

MODIFICACIÓN DE CREDITOS 5/2025

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Játar por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 5/2025 del Presupuesto prorrogado en vigor, en la modalidad de transferencia de crédito entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Játar por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 5/2025 del Presupuesto prorrogado en vigor, en la modalidad de transferencia de crédito entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

TEXTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión *ORDINARIA* celebrada el día 17 de junio de 2025, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Aprobado inicialmente el expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, por Acuerdo del Pleno de fecha 17 de junio de 2025, 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 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 este Ayuntamiento <https://jatar.sedelectronica.es/info.0>

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

En Játar, a 17 de junio de 2025

Firmado por: El Alcalde, Alexander Leo Van Oepen



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA MALAHÁ

Administración

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 02 42/2025

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 02 42/2025

D. José María Villegas Jiménez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de La Malahá (Granada).

HACE SABER: Que por acuerdo de Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Malahá, adoptado sesión extraordinaria celebrada el día 30 de enero de 2025, se aprobó inicialmente el expediente modificación de créditos mediante suplemento de crédito financiado con mayores ingresos.

Que en fecha 07/02/2025 se insertó anuncio de aprobación en el BOP Granada, concediendo un plazo de quince días para examinar el expediente y presentar reclamaciones.

No habiéndose presentado sugerencias o reclamaciones en el plazo arriba indicado, se entiende definitivamente aprobado, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo: Lo que se publica a los efectos antes señalados.

Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de Crédito
Progr.	Económica			
161	63300	Subvención abastecimiento de agua	0	93.404,10€
TOTAL MODIFICACIÓN			93.404,10€	

Esta modificación se financia con cargo mayores ingresos no previstos en las consignaciones iniciales

Presupuesto de Ingresos

Altas en Concepto de ingresos

Aplicación Económica	Descripción	Importe
29000	IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS	23.660,07€
39700	CANON APROV. URBANISTICO . PMS	69.744,03€
TOTAL		93.404,10€

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso -administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En La Malahá, a 20 de Junio de 2025.

Firmado por: José María Villegas Jiménez. Alcalde-Presidente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Administración

Expediente 501/2025. Cierre y Liquidación Cuenta General del Presupuesto 2024

Expediente 501/2025. Cierre y Liquidación Cuenta General del Presupuesto 2024

ANUNCIO

SUMARIO

Informe favorable de la Comisión Especial de Cuentas del Ayuntamiento de Lanjarón de fecha 18 de junio de 2025, sobre la debida justificación de la Cuenta General del ejercicio 2024, tramitado en el expediente 501/2025.

TEXTO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2024, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad [<http://lanjaron.sedelectronica.es>].

En Lanjarón a fecha firma electrónica.

Firmado por José Eric Escobedo Jiménez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lanjarón



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Administración

Expte.: 902/2022. Aprobación definitiva modificación PLIED

Expte.: 902/2022. Aprobación definitiva modificación PLIED

Se da cuenta de expediente 909/2022, relativo a la modificación del Plan Local de Instalaciones Deportivas del Municipio de Lanjarón, donde constan los siguientes documentos y actuaciones:

- El Plan Local de Instalaciones Deportivas del Municipio de Lanjarón modificado.
- Informe de los servicios técnicos municipales de fecha 1 de abril de 2025, sobre su adecuación a la normativa urbanística.
- Acuerdo de aprobación inicial por el Pleno de fecha 4 de abril de 2025.
- Informe favorable de la Dirección General de Eventos e Instalaciones Deportivas de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de fecha 14 de abril de 2025.
- Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 70 de fecha 14 de abril de 2025, para presentación de alegaciones durante el plazo de un mes.
- Certificado de Secretaría de la no presentación de alegaciones.
- Acuerdo de aprobación provisional por el Pleno de fecha 14 de mayo de 2025.
- Visto informe favorable de la Dirección General de Eventos e Instalaciones Deportivas de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, firmado en fecha 10 de junio de 2025.

Visto el proceso de aprobación del Plan Local de Instalaciones Deportivas que viene determinado por el Decreto 48/2022, de 29 de marzo, por el que se regula el Inventario Andaluz de Instalaciones y Equipamientos Deportivos y los Planes de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Andalucía. Sección 4ª. Planes Locales de Instalaciones y Equipamientos Deportivos, artículos 43 y 44, procediendo en este punto la Aprobación Definitiva del Plan Local de Instalaciones y Equipamiento Deportivos del Municipio de Lanjarón.

Tras breve deliberación, el Sr. Alcalde somete el asunto a votación y, por ocho votos a favor del Grupo Municipal del Partido Popular y tres abstenciones del Grupo Municipal del PSOE de los once miembros asistentes, de los once que legalmente componen la Corporación, se acuerda:

PRIMERO.- Aprobar definitivamente el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos del Municipio de Lanjarón, cuya documentación y trámites están contenidos en el expediente 909/2022.

SEGUNDO.- Remitir a la Dirección General de Eventos e Instalaciones Deportivas de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte el documento aprobado en PDF mediante registro electrónico acompañado de un certificado del secretario del Ayuntamiento, en el que se haga constar que dicho documento es el aprobado en Pleno.

En Lanjarón a fecha firma electrónica.

Firmado por: José Eric Escobedo Jiménez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lanjarón



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Administración

Expte.: 800/2025.- Aprobación inicial modificación de créditos 14/2025

Expte.: 800/2025.- Aprobación inicial modificación de créditos 14/2025

ANUNCIO

SUMARIO

Acuerdo del Pleno de fecha 18 de junio de 2025, del Ayuntamiento de LANJARÓN, por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos número 14/2025, en la modalidad de transferencia de créditos entre distintas áreas de gasto del Presupuesto en vigor, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal, tramitado en el expediente 800/2025.

TEXTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión *extraordinaria* celebrada el día 18 de junio de 2025, acordó la aprobación inicial del expediente de *modificación de créditos número 14/2025*, en la modalidad de transferencia de créditos entre distintas áreas de gasto del *Presupuesto en vigor, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal*.

Aprobado inicialmente el expediente de *modificación de créditos número 14/2025*, en la modalidad de transferencia de créditos entre distintas áreas de gasto del *Presupuesto en vigor, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal*, por Acuerdo del Pleno de fecha 18 de junio de 2025, 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://lanjaron.sedelectronica.es>].

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

En Lanjarón a fecha firma electrónica.

Firmado por: José Eric Escobedo Jiménez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lanjarón



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Administración

MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

Modificación puntual de la relación de puestos de trabajo aprobada en el Pleno de 16 de junio de 2025, celebrada en sesión extraordinaria

Don Mariano Delgado Beltrán, Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo del Ayuntamiento de Las Gabras (Granada)

HACE SABER:

Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el 16 de junio de 2025, adoptó el acuerdo que a continuación se transcribe literalmente:

PRIMERO. – Proceder a la modificación puntual de la relación de puestos de trabajo en el sentido que se indica a continuación:

a) Crear 1 puesto de trabajo, denominado como “Técnico de protección civil”.

“NÚMERO DE PUESTOS: 1 puesto a jornada completa.

ÁREA: SEGURIDAD CIUDADANA

SERVICIO: SEGURIDAD CIUDADANA

TIPO DE PUESTO: No Singularizado

REQUISITOS DE DESEMPEÑO:

-Relación jurídica: Funcionario

-Subgrupo A2

-Escala: Administración Especial

-Subescala: Técnica

-Clase: Media

FORMACIÓN ESPECÍFICA: De conformidad con el Artículo 61 del Decreto núm. 197/2024 de Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, de 3 septiembre que regula el Sistema Local de Protección Civil deberá estar en posesión de alguno de los siguientes títulos:

a) Estar en posesión de la titulación de Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

b) Estar en posesión de título universitario oficial o de técnico superior y tener superada la formación específica que le capacite como personal técnico de protección civil municipal.

ADMINISTRACIÓN: Administración Pública.

FORMA DE PROVISIÓN: Concurso méritos

RETRIBUCIÓN DEL PUESTO: La valoración en puntos ha sido la siguiente

- Complemento de destino: NIVEL 23. La valoración en puntos ha sido la siguiente:

1. ESPECIALIZACIÓN: 75

2. RESPONSABILIDAD: 60

3. COMPETENCIA: 70
4. MANDO: 20
5. COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL: 40
TOTAL, PUNTOS: 265

-Complemento específico: Los factores de valoración y su resultado han sido los siguientes:

1. ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: 75+70
2. DEDICACIÓN: 0
3. RESPONSABILIDAD: 60+20+40
4. PELIGROSIDAD: 20
5. PENOSIDAD: 0
6. AUTONOMÍA: 60
7. DISPONIBILIDAD: 0
TOTAL, PUNTOS = 345

FUNCIONES:

De conformidad con el artículo 59 del Decreto núm. 197/2024 de Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, de 3 septiembre que regula el Sistema Local de Protección Civil en los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía las funciones son las siguientes:

1. En general, el personal técnico de protección civil municipal participará en el desarrollo de las funciones encomendadas al Servicio Local de Protección Civil y en la dirección, en su caso, de los recursos humanos de dicho servicio. En relación con la gestión de las emergencias, colaborará en la gestión del flujo de la información entre la dirección del plan y los operativos intervinientes, coordinando a nivel técnico las actuaciones precisas para la resolución de la emergencia, en función de lo establecido en los planes correspondientes.

2. En particular le corresponde participar en la ejecución de:

- a) Dirección, en su caso, supervisión y gestión del Servicio Local de Protección Civil.
- b) Dirección, en su caso, supervisión y gestión de las Agrupaciones del voluntariado de protección civil.
- c) Supervisión y control de la elaboración, desarrollo, implantación y mantenimiento de los planes territoriales de emergencia de ámbito local.
- d) Control de los planes de autoprotección desarrollados en el ámbito territorial municipal.
- e) Desarrollo, gestión y supervisión de los planes de autoprotección de las actividades cuya titularidad corresponda al ayuntamiento.
- f) Todas aquellas que le sean encomendadas por el órgano competente municipal.

-Cualesquiera otras funciones análogas o conexas con las anteriores que su superior le encomiende, en atención a la categoría profesional y/o especialidad del propio puesto, al objeto de que la Corporación pueda prestar eficaz y eficientemente los servicios públicos que le competen, dando cumplimiento a la satisfacción del interés general.

b) Crear 1 puesto de trabajo, denominado como "Psicólogo/a".

"NÚMERO DE PUESTOS: 1 puesto a jornada completa.
ÁREA: SERVICIOS SOCIALES, MAYORES E IGUALDAD.
SERVICIO: SERVICIOS SOCIALES, MAYORES E IGUALDAD.
SECCIÓN: SERVICIOS SOCIALES. CENTRO DE LA MUJER.
TIPO DE PUESTO: No Singularizado
REQUISITOS DE DESEMPEÑO:
-Relación jurídica: Funcionario
-Subgrupo A1
-Escala: Administración Especial
-Subescala: Técnica
-Clase: Superior

FORMACIÓN ESPECÍFICA: Grado en Psicología o equivalente.
ADMINISTRACIÓN: Administración Pública.
FORMA DE PROVISIÓN: Concurso de méritos

RETRIBUCIÓN DEL PUESTO:

- Complemento de destino: NIVEL 24. La valoración en puntos ha sido la siguiente:

1. ESPECIALIZACIÓN: 80
2. RESPONSABILIDAD: 70
3. COMPETENCIA: 70
4. MANDO: 20
5. COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL: 50
- TOTAL, PUNTOS= 290

- Complemento específico: Los factores de valoración y su resultado en puntos han sido los siguientes:

1. ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: 80+70
2. DEDICACIÓN: 0
3. RESPONSABILIDAD: 70+20+50
4. PELIGROSIDAD: 30
5. PENOSIDAD: 0
6. AUTONOMÍA: 65
7. DISPONIBILIDAD: 0

TOTAL, PUNTOS = 385

FUNCIONES DEL PUESTO:

De conformidad con Artículo 17 del Decreto 99/2022, Decreto 99/2022, de 7 de junio las funciones de atención psicológica son las siguientes:

"1. El personal técnico de atención psicológica, es el encargado de impulsar medidas de apoyo psicológico a las mujeres que lo necesitan, así como, en su caso, a los menores y personas dependientes a su cargo.

2. Las funciones del personal técnico de atención psicológica del Centro Municipal de Información a la Mujer serán las siguientes:

- a) Atención psicológica a las mujeres y especialmente a las víctimas de cualquier tipo de violencia de género.
- b) Realización de valoraciones y orientaciones psicológicas, así como la emisión de los informes que se consideren pertinentes.
- c) Solicitud y gestión en los casos que sea pertinente, del informe de las entidades acreditadas para las situaciones de riesgo de trata, explotación sexual y situaciones de vulnerabilidad de mujeres en contextos de prostitución para el acceso a medidas de apoyo habitacional y económico.
- d) Realización de informes psicológicos, no periciales, en aquellos supuestos en los que sean solicitados por organismos públicos, cuando legalmente proceda.
- e) Realizar la valoración de la demanda y de las necesidades individuales de cada mujer.
- f) Participación en las actividades del centro.
- g) Colaboración en la elaboración de memorias y documentos.
- h) Cualquier otra función que, dentro de su ámbito de actuación, le encomienden"

-Aquellas otras funciones análogas o conexas con las anteriores que se le asignen por la Alcaldía o la normativa vigente, al objeto de que la Corporación pueda prestar eficaz y eficientemente los servicios públicos que le competen, dando cumplimiento a la satisfacción del interés general".

c) Crear 1 puesto de trabajo, a jornada completa, denominado como "Arquitecto/a".

"NÚMERO DE PUESTOS: 1 puesto a jornada completa
ÁREA: URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS
SERVICIO: URBANISMO
SECCIÓN: OFICINA TÉCNICA
TIPO DE PUESTO: NO Singularizado

REQUISITOS DE DESEMPEÑO:

- Relación jurídica: Funcionario
- Subgrupo: A1
- Escala: Administración Especial
- Subescala: Técnica
- Clase: Superior

FORMACIÓN ESPECÍFICA: Grado en Arquitectura o equivalente

ADMINISTRACIÓN: Administración Pública.

FORMA DE PROVISIÓN: Concurso méritos.

RETRIBUCIÓN DEL PUESTO:

- Complemento de destino: NIVEL 26. La valoración en puntos ha sido la siguiente:

1. ESPECIALIZACIÓN: 90
 2. RESPONSABILIDAD: 90
 3. COMPETENCIA: 85
 4. MANDO: 20
 5. COMPLEJIDAD TERRITORIAL Y FUNCIONAL: 50
- TOTAL, PUNTOS = 335

-Complemento específico: Los factores de valoración y su resultado han sido los siguientes:

1. ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA: 95+90
 2. DEDICACIÓN: 0
 3. RESPONSABILIDAD: 100+30+50
 4. PELIGROSIDAD: 25
 5. PENOSIDAD: 0
 6. AUTONOMÍA: 80
 7. DISPONIBILIDAD: 0
- TOTAL, PUNTOS = 470

FUNCIONES:

-Realiza las funciones para las cuales le habilita su titulación, tales como elaboración de estudios e informes técnicos; asesoramiento técnico al Ayuntamiento en temas urbanísticos; redacción, dirección y control de proyectos; dirección y control de la correcta ejecución de los contratos de obras, servicios y suministros de su competencia; elaboración de valoraciones urbanísticas; tasaciones; mediciones; peritaciones; certificaciones; etc., relacionándose y coordinándose con otros profesionales internos o externos, y entidades públicas o privadas.

-Realiza funciones de gestión, estudio, asesoramiento, dictamen, pliegos técnicos, informes (incluidos cuantos sean necesarios para dar soporte técnico a los servicios operativos), aplicación normativa y propuesta de resolución a nivel superior en el ámbito de las materias propias que le correspondan, a cuyo efecto ejecuta, controla, justifica y realiza el seguimiento y supervisión de los expedientes de su competencia.

-Colabora en la búsqueda y tramitación de subvenciones y ayudas para financiar proyectos del Departamento al que está adscrito, así como en la redacción de las Disposiciones municipales de carácter general relacionadas con el ámbito concreto de su disciplina.

-Presta su apoyo en la elaboración del Presupuesto Anual, realizando propuestas de los gastos e inversiones relativas a su Departamento, en colaboración con el Jefe/a de Área y resto de responsables implicados.

-Cualesquiera otras funciones análogas o conexas con las anteriores que su superior le encomiende, en atención a la categoría profesional y/o especialidad del propio puesto, al objeto de que la Corporación pueda prestar eficaz y eficientemente los servicios públicos que le competen, dando cumplimiento a la satisfacción del interés general."

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse 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 su notificación. No obstante, se puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que se estime procedente.

Las Gabias, 20 de junio de 2025.-
El Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo.
Fdo.: Don Mariano Delgado Beltrán



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Administración

NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIAS DE CARRERA PARA TRES PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Publicación del nombramiento aprobado por Decreto 2025/01603 de fecha 17 de junio, como funcionarias de carrera para tres plazas de Auxiliar Administrativo

El Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo del Ayuntamiento de Las Gabilas (Granada)

De conformidad con la Base 12 de la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante oposición libre de tres plazas de Auxiliar Administrativo de Administración General del Ayuntamiento de Las Gabilas, se publica nombramiento aprobado por Decreto 2025/01603 de fecha 17 de junio de 2025, de la Concejalía Delegada de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo, en su caso:

DECRETO 2025/01603

Vista la propuesta de nombramiento de 29 de mayo de 2025 del Tribunal calificador para la provisión en propiedad de tres plazas de auxiliar administrativo, vacantes en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gabilas, puesto de trabajo clasificado en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, encuadrado en el Subgrupo C2, correspondientes a las Ofertas de Empleo Público para los años 2023 y 2024, por acuerdos de la Junta de Gobierno Local, de fecha 7 de noviembre de 2023, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, número 217, de 15 de noviembre de 2023 y de fecha 14 de mayo de 2024, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, número 99, de 23 de mayo de 2024, por oposición libre (Expediente 2024 12 24000199).

Vista la concurrencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos en las Bases de la convocatoria, aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en su sesión ordinaria de 9 de julio de 2024 (punto 2), y publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, número 137, de 17 de julio de 2024 y mediante extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 161 de 20 de agosto de 2024 (página 48687/1).

Visto el informe-propuesta de la Técnico de Administración General de fecha 10 de junio de 2025 informando favorablemente de la presentación de documentos de las aspirantes, establecidos en la Base 11 de la convocatoria.

Visto expediente de fiscalización favorable de fecha 12 de junio de 2025 que emite el Interventor municipal.

Visto lo dispuesto en el artículo art. 26.1 en relación con art. 63, 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 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; y en los arts. 18.4, 20.1 a) y 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.

Considerando el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 137 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y vista la delegación de competencias efectuada en el Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo, por Decreto 2025/01166, de 06 de mayo, de la Alcaldía,

RESUELVO

PRIMERO. - Nombrar funcionarias de carrera para las tres plazas de auxiliar administrativo, vacantes en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gabias, puesto de trabajo clasificado en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, encuadrado en el Subgrupo C2, a:

- 1) D^a. Dolores Martos Rodríguez, DNI xx2920xxx.
- 2) D^a. Sandra María Ortega Jiménez, DNI xx6863xxx.
- 3) D^a. Raquel Martínez Gallardo, DNI xx8660xxx.

SEGUNDO. - La adscripción de las interesadas a los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, según orden de puntuaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.1 del R.D. 364/95, de 10 de marzo es el siguiente:

- Adscribir a Doña Dolores Martos Rodríguez, para desempeñar el puesto de trabajo denominado como “auxiliar administrativo” quedando adscrita al área de Urbanismo, Obras y Servicios, Servicio Urbanismo, Sección, Oficina Administrativa.

Las funciones y retribuciones serán las inherentes al puesto de trabajo de destino, código de la RPT 406.

- Adscribir a D^a. Sandra María Ortega Jiménez, para desempeñar el puesto de trabajo denominado como “auxiliar administrativo” quedando adscrita al área Servicios Sociales, Mayores e Igualdad, Servicio, Servicios Sociales, Mayores e Igualdad, Sección, Servicios sociales.

Las funciones y retribuciones serán las inherentes al puesto de trabajo de destino, código de la RPT 509.

- Adscribir a Doña Raquel Martínez Gallardo, para desempeñar el puesto de trabajo denominado como “auxiliar administrativo” quedando adscrita al área Economía y Hacienda, Servicio, Economía y Hacienda, Sección Intervención.

Las funciones y retribuciones serán las inherentes al puesto de trabajo de destino, código de la RPT 206.

TERCERO. – Para adquirir la condición de funcionaria deberán prestar juramento o promesa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril y tomar posesión de su puesto de trabajo en el plazo de treinta días naturales contados a partir del siguiente al de la notificación de esta resolución.

CUARTO. – Notifíquese la resolución a las interesadas y dar traslado de la misma al Servicio de Personal, a la Intervención Municipal y a la Tesorería.

QUINTO. - Publíquese el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada para general conocimiento.

Lo que se hace público para general conocimiento

Las Gabias, 20 de junio de 2025.-

El Concejal Delegado de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo.

Fdo: Mariano Delgado Beltrán



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

Administración

Nombramiento de personal funcionario interino de vacante

Nombramiento de personal funcionario interino de vacante

La alcaldesa de Motril hace saber que mediante resolución de 20/6/2025 se aprobó:

PRIMERO. Nombrar a doña Gemma Ruiz Amaro con DNI ***4399** funcionario interino para la cobertura de la plaza vacante de administrativo número 2136. Esta plaza pertenece a la escala de Administración General, subescala Administrativa, subgrupo de clasificación profesional C1.

Esta vacante se incluirá obligatoriamente en la siguiente oferta de empleo público que se apruebe. La relación de interinidad finalizará cuando la plaza ocupada interinamente se provea por funcionario de carrera y en todo caso transcurridos tres años desde el nombramiento de personal funcionario interino, y la vacante sólo podrá ser ocupada por funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

SEGUNDO. Publicar la resolución en la sede electrónica municipal, apartado Oferta de Empleo Público y en el BOP.

TERCERO. Para adquirir la condición de personal funcionario interino deberá presentar declaración de no incurrir en causa de incompatibilidad, acatamiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del Ordenamiento Jurídico y tomar posesión en el plazo de tres días hábiles siguientes al de la publicación en el BOP o en el plazo de un mes si comporta cambio de residencia, con la obligación, en este último caso, de acreditar de forma fehaciente dicho cambio.

En Motril, a 20 de junio de 2025

Firmado por: Luisa María García Chamorro



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PULIANAS

Administración

Edicto relativo a aprobación definitiva de la modificación de la delimitación de la UER-16 del PGOU de Pulianas.

Edicto relativo a aprobación definitiva de la modificación de la delimitación de la UER-16 del PGOU de Pulianas.

EDICTO

D. José Antonio Carranza Ruiz, Alcalde del Ayuntamiento de Pulianas (Granada),

HACE SABER:

Que por Decreto de Alcaldía de fecha 03.06.2025, se aprobó definitivamente la modificación de la delimitación de la UER-16 del PGOU de Pulianas, así como la desestimación de las alegaciones presentadas contra la aprobación inicial de la citada modificación.

Asimismo, el texto íntegro del decreto que obra en el expediente 89/2020 estará a disposición de las personas interesadas en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento en la siguiente dirección:

<https://ayuntamientodepulianas.sedelectronica.es/transparency/2a058642-e2f8-4de9-945e-562522253d74/>

Lo que se hace público para general conocimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, comunicándose que contra dicho acuerdo, acto que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes ante el órgano que lo ha dictado o de dos meses contados desde el día siguiente a la presente publicación, conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime conveniente.

En Pulianas (Granada), a fecha firma electrónica.

El Alcalde,

Fdo.: José Antonio Carranza Ruiz.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PULIANAS

Administración

Edicto relativo a Decreto autorización de ejecución de obra e inicio de expropiación de terrenos afectados para finalizar Calle Gardenia de Pulianas

Edicto relativo a Decreto autorización de ejecución de obra e inicio de expropiación de terrenos afectados para finalizar Calle Gardenia de Pulianas (antigua Calle G Urbanización Prado Mayor)

EDICTO

D. José Antonio Carranza Ruiz, Alcalde del Ayuntamiento de Pulianas (Granada),

HACE SABER:

Que por Decreto de Alcaldía de fecha 12.06.2025, se acordó la autorización de la ejecución de las obras para la terminación de la Calle Gardenia (antes Calle G urb Prado Mayor), así como el inicio de la expropiación de los terrenos afectados, conforme a la documentación técnica aportada al expediente administrativo electrónico 1852/2024.

El expediente queda expuesto al público por periodo de un mes, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen oportunas.

El expediente podrá consultarse en el Ayuntamiento de Pulianas, sito en Plaza de España, 1, en el Servicio de Urbanismo, de 08:00 a 14:00 horas. Asimismo, el texto íntegro del decreto que se cita y otros documentos técnicos, estarán a disposición de las personas interesadas en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento en la siguiente dirección:

<https://ayuntamientodepulianas.sedelectronica.es/transparency/9903262a-797d-4ef3-8fea-0894bc0a8f9e/>

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Pulianas (Granada), a fecha firma electrónica.

El Alcalde,

Fdo.: José Antonio Carranza Ruiz.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO

Administración

Anuncio aprobación definitiva expedientes de modificación de créditos 441/2025 y 449/2025

Anuncio aprobación definitiva expedientes de modificación de créditos, créditos extraordinarios 441/2025 y 449/2025

Habiéndose aprobado definitivamente los expedientes de modificación de créditos n.º 441/2025 y 449/2025 financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para gastos con Financiación afectada, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Estado de gastos

PROGRAMA 323 ECONÓMICA 625 DESCRIPCIÓN: Mobiliario escuela Infantil: Créditos Iniciales 0 Créditos Extraordinarios: 15.000,00€ Créditos Finales: 15.000,00€

PROGRAMA 342 ECONÓMICA 60901 DESCRIPCIÓN: Finalización Pabellón Deportivo: Créditos Iniciales 0 Créditos Extraordinarios: 110.978,29 Créditos Finales: 110.978,29€

Total, Incremento Capítulo 6: 125.978,29€

Estado de Ingresos

Esta modificación se financia con cargo a Remanente Líquido de Tesorería para gastos con financiación afectada (PMS) en los siguientes términos:

REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS CON FINANCIACIÓN AFECTADA (PMS) Cap. 8 art.87 Concepto/ Subconcepto 870.10:125.978,29€

Contra los referidos acuerdos, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día 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.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Valderrubio., a 20 de Junio de 2025
Firmado por: Antonio García Ramos, Alcalde Presidente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO

Administración

Aprobación definitiva Reglamento de Concesión de Honores y Distinciones

Aprobación definitiva Reglamento de Concesión de Honores y Distinciones del Excmo. Ayuntamiento de Valderrubio

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio del Reglamento Municipal de Concesión de Honores y Distinciones del Excmo. Ayuntamiento de Valderrubio cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Texto íntegro del acuerdo que se eleva a definitivo:

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 27/03/2025, por unanimidad de los asistentes al acto, once de los once miembros de derecho que integran la Corporación, adoptó el siguiente acuerdo:

Expediente 463/2025 Disposiciones Normativas. Reglamento para la Concesión de Honores y Distinciones.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone al Ayuntamiento Pleno la adopción del siguiente acuerdo previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, Organización y Funcionamiento de los Servicios Municipales:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza/ Reglamento municipal regulador de La **concesión de honores y distinciones del Excmo. ayuntamiento de Valderrubio que se adjunta como anexo.**

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento, por el plazo de 30 días hábiles para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, publicar el texto de la Ordenanza municipal en el portal web del Ayuntamiento [<http://ayuntamientodevalderrubio.sedelectronica.es>] con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO Facultar a ALCALDE PRESIDENTE para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto».

Texto Reglamento

REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE HONORES Y DISTINCIONES DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Este reglamento se dicta en ejercicio de la potestad de autoorganización reconocida a las entidades locales por el artículo 4.1a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de acuerdo con la competencia que el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales atribuye a éstas en los artículos 189 y 190.

El artículo **129 de la Ley 39/2015**, de 1 de octubre, del **Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP)**, establece una serie de principios a los que debe ajustarse la actuación normativa de las administraciones públicas. A continuación, se justifica cómo el Reglamento de Honores y Distinciones cumple con dichos principios:

1. Principio de necesidad y eficacia

Este principio exige que la iniciativa normativa sea necesaria para alcanzar los objetivos perseguidos y que sea eficaz en su aplicación.

- El Reglamento es **necesario** ya que sustituye al anterior **Reglamento de Honores y Distinciones de la Entidad Local Autónoma de Valderrubio**, aprobado en **2004**, adaptando el marco normativo a la estructura actual del Ayuntamiento de Valderrubio.
- Es **eficaz**, pues proporciona un marco normativo claro que **unifica, actualiza y sistematiza** los criterios y el procedimiento de concesión de honores, garantizando su correcta aplicación y evitando la discrecionalidad en su otorgamiento.

2. Principio de proporcionalidad

Según este principio, la iniciativa normativa debe contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir, sin imponer restricciones innecesarias.

- El Reglamento **no introduce cargas administrativas innecesarias** ni establece requisitos excesivos para la concesión de distinciones.
- Se limita a regular los **tipos de distinciones**, el procedimiento de concesión, los requisitos para su otorgamiento y la revocación de los honores en caso de deshonor o ingratitud, **sin generar efectos administrativos o económicos que puedan suponer una carga desproporcionada**.

3. Principio de seguridad jurídica

La norma debe generar un marco normativo claro, estable y predecible.

- El Reglamento **proporciona certidumbre** en la materia al definir de manera estructurada el procedimiento de concesión, garantizando **coherencia con el ordenamiento jurídico vigente** y asegurando la publicidad de los acuerdos mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- Se sustenta en **criterios objetivos y predefinidos**, evitando interpretaciones discrecionales en la concesión de honores.

4. Principio de transparencia

Debe garantizarse la participación de los potenciales destinatarios en la elaboración de la norma y el acceso claro a su contenido.

- Aunque el Reglamento no ha sido sometido a **consulta pública previa** por tratarse de una norma organizativa se garantiza la transparencia y accesibilidad en **su tramitación** permitiendo a los ciudadanos conocer el contenido y alcance de las distinciones mediante su publicación en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.
- Se establece un **procedimiento claro y motivado** en la concesión de honores, con la intervención de una **Comisión Especial de Honores y Distinciones**, que garantizará la deliberación y el consenso entre los grupos políticos.

5. Principio de eficiencia

Este principio exige que la regulación evite cargas administrativas innecesarias y haga un uso eficiente de los recursos públicos.

- La regulación contenida en el Reglamento **no genera costes adicionales** para el Ayuntamiento, ya que las distinciones tienen **carácter honorífico**, sin que impliquen derechos administrativos ni beneficios económicos.
- Se establecen **procedimientos simplificados**, evitando la burocratización en la concesión de honores y agilizando su tramitación con la participación de una comisión especializada.

En conclusión, con este texto reglamentario se establecen las distinciones que con carácter oficial podrá conceder el Ayuntamiento de Valderrubio con el fin de premiar a aquellas personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, que a juicio de la Institución sean merecedoras de dicho reconocimiento, y se arbitra un procedimiento, que facilite el consenso entre los grupos políticos para formular propuestas.

Es deseo también de la Corporación, que este Reglamento sirva de instrumento jurídico para el reconocimiento público y solemne de los servicios prestados por los empleados municipales, tanto de los que finalicen sus años de servicio una vez entrado en vigor el mismo como de aquellos que cuya jubilación les haya sobrevenido con anterioridad.

El presente Reglamento para la concesión de honores y distinciones del Ayuntamiento de Valderrubio sustituirá al Reglamento de Honores y Distinciones de la Entidad Local Autónoma de Valderrubio aprobado por Junta Vecinal en sesión adoptada el día 28 de Julio de 2004 (BOP de 8 de octubre de 2004)

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

Mediante el presente Reglamento se regula el proceso para la concesión de las distinciones que con carácter oficial podrá conceder el Ayuntamiento de Valderrubio con el fin de premiar a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que a juicio de la Institución sean merecedoras de dicho reconocimiento.

Artículo 2. Clases de distinciones.

Las distinciones honoríficas que con carácter oficial podrá conceder el Ayuntamiento de Valderrubio, con el fin de reconocer y dar público agradecimiento por acciones o servicios extraordinarios, son las siguientes:

- Hijo Predilecto
- Hijo Adoptivo
- Cronista Oficial del Municipio
- Medalla del Municipio, en su categoría de oro y plata
- Escudo del Municipio
- Firma en el Libro de Honor
- Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio
- Medalla del Ayuntamiento
- Mención de Jubilación

Artículo 3. Otorgamiento.

La concesión de distinciones y honores cuando se refiera a personas físicas, podrá hacerse en vida de los homenajeados o en su memoria, a título póstumo.

Artículo 4. Carácter honorífico.

Las distinciones a que se refiere el presente Reglamento son exclusivamente honoríficas, personales e intransferibles, sin que puedan otorgar ningún derecho administrativo o de carácter económico.

CAPÍTULO II

Distinciones

Sección 1ª Hijo Predilecto e Hijo Adoptivo

Artículo 5. Características.

Los Títulos de Hijo Predilecto e Hijo Adoptivo, ambos de carácter vitalicio, se concederán a personas físicas que hayan destacado por sus méritos relevantes, especialmente por sus servicios en beneficio del Municipio y gocen de alto prestigio y consideración general en el concepto público.

Artículo 6. Hijo Predilecto.

Podrá concederse la distinción de Hijo Predilecto a personas nacidas en el Municipio de Valderrubio.

Artículo 7. Hijo Adoptivo.

Podrá concederse la distinción de Hijo Adoptivo a españoles no naturales del Municipio de Valderrubio, así como a ciudadanos extranjeros de dentro y fuera de la Unión Europea.

Artículo 8. Solemnidades.

Las personas a quienes se concedan los títulos de Hijo Predilecto o Hijo Adoptivo del Municipio, previa invitación oficial, tendrán derecho a acompañar a la Corporación en las solemnidades a las que ésta concurra, ocupando el lugar que para ello les esté señalado.

Sección 2ª Otras distinciones

Artículo 9. Cronista Oficial del Municipio

1. El nombramiento de cronista oficial del Municipio recaerá sobre la figura de cualquier personalidad del mundo de la cultura: escritor, periodista, artista o académico, que en su trayectoria vital y profesional se haya distinguido en sus trabajos literarios por valorar, exaltar, difundir y promover el conocimiento de la historia, costumbres, tradiciones y singularidades de nuestro municipio. Este nombramiento tendrá carácter honorífico y vitalicio.

Artículo 10. Medalla del Municipio

1. La Medalla del Municipio, es la distinción que premia relevantes méritos a Valderrubio. Se otorgará en las categorías de oro y plata.

2. El otorgamiento de la medallas, en sus categorías de oro y plata, habrá de recaer en entidades o personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, a propuesta e iniciativa de la Comisión de Honores y Distinciones del Ayuntamiento o respondiendo a petición razonada de entidades, centros de carácter oficial o asociaciones de reconocido prestigio y solvencia.

3. La concesión de la Medalla del Municipio no estará sujeta a limitaciones.

Artículo 11. Escudo de Valderrubio

Podrán concederse menciones honoríficas bajo la denominación de “Escudo de Valderrubio” a personas o entidades de especial relevancia social, cultural o docente, o que sean protagonistas de acontecimientos con una importante repercusión en favor de cualquier sector o ámbito municipal.

Artículo 12. Firma en el Libro de Honor

En el Ayuntamiento de Valderrubio existirá un Libro de Honor, diligenciado por la Secretaría Intervención de la Corporación, en el que plasmarán su firma, aquellas personas que visiten nuestra Institución y que, por su notoriedad o rango, sean invitadas a ello.

Artículo 13. Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio

Podrán concederse menciones honoríficas bajo la denominación de “Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio” a personas o entidades, públicas o privadas, de especial relevancia social, cultural o docente, que se hayan destacado especialmente por la defensa, promoción y divulgación del universo Lorquiano.

Artículo 14. Medalla del Ayuntamiento

La Medalla del Ayuntamiento, se otorgará a los empleados públicos, con veinticinco años de servicios prestados al Ayuntamiento de Valderrubio. A estos efectos se tendrán en cuenta los servicios prestados en el Ayuntamiento de Pinos Puente, en la extinta Entidad Local Autónoma de Valderrubio, en la Diputación Provincial de Granada y en el Consorcio para el Desarrollo de Vega Sierra Elvira siempre y cuando presten servicios en el Ayuntamiento de Valderrubio en el momento de cumplir los veinticinco años.

Artículo 15. Mención de jubilación

A los empleados públicos que se jubilen se les expedirá una Mención firmada por la Secretaría Intervención y la Alcaldía Presidencia en forma de diploma, en el que constará el agradecimiento por los servicios prestados en el Ayuntamiento.

CAPÍTULO III

Revocación, uso y registro

Artículo 16. Revocación.

Todas las distinciones que figuran en el presente Reglamento podrán ser retiradas por ingratitud, menosprecio, violación grave de las leyes y cualquier acto o circunstancia que se considere como deshonor, siendo necesario que así lo acuerde por mayoría absoluta el órgano colegiado que los otorgó, mediante votación secreta.

Artículo 17. Uso

Las medallas podrán ser usadas en todos los actos oficiales a que asista su titular. En cualquier caso, en todo momento podrá utilizar el botón de solapa en el que reproducirá en miniatura el anverso de aquélla. La medalla concedida a una persona jurídica podrá ser solo utilizada por quien ostente su representación.

Artículo 18. Registro

La Secretaría Intervención del Ayuntamiento tendrá a su cargo el Libro de Honores, en el que se llevará un registro de las medallas y distinciones concedidas en el que se especificará el número de orden cronológico, fecha, nombre de la persona física o jurídica y síntesis del acuerdo expresivo de los motivos de la concesión y de la fecha del mismo.

Artículo 19. Libro de honores.

En el Libro de Honores se destinará una hoja para cada distinción o nombramiento, en la cual se inscribirán los nombres de las personas o entidades favorecidas, anotándose la fecha y resolución de la concesión, autoridad, institución pública o privada que instara el expediente, el acto de imposición o libramiento, y en su caso, la fecha de la baja. Se podrán usar hojas móviles para la impresión por medios mecánicos.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para la concesión de distinciones

Sección 1ª Hijo Predilecto, Hijo Adoptivo, Cronista Oficial, Medalla del Municipio y Escudo del Municipio.

Artículo 20. Comisión Especial de Honores y Distinciones.

1. Al inicio del mandato de cada Corporación, en el Pleno de organización, se acordará la constitución de la Comisión Especial de Honores y Distinciones.

En dicha Comisión, estarán representados todos los grupos políticos de la Corporación y se regirá en cuanto a composición, designación de miembros y funcionamiento, por las reglas para las comisiones informativas.

Artículo 21. Propuesta

El expediente para la concesión se iniciará mediante propuesta motivada que eleve la Comisión Especial de Honores y Distinciones a la Alcaldía Presidencia.

Artículo 22. Incoación

La Alcaldía Presidencia, mediante Decreto, ordenará la incoación del expediente de concesión de distinciones, nombrando al efecto, en la misma resolución, un instructor y un secretario para el impulso y tramitación del expediente.

El acuerdo de incoación será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, concediendo un plazo de 10 días durante el cual podrán ser aceptados informes, antecedentes y cualquier otra documentación relativa a la concesión de que se trate.

Artículo 23. Instrucción

1. Al expediente se incorporará prueba suficiente de los méritos en que se fundamenta la petición y se tramitará conforme a lo dispuesto en la 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Serán tenidos en cuenta los méritos siguientes:

- a) Actuación meritoria y relevante desde el punto de vista social, científico, artístico y humano.
 - b) Servicios prestados al Municipio de Valderrubio.
 - c) Actos de generosidad y desprendimiento, aportaciones de interés para la mejora del municipio, actuaciones destacadas en materia de asistencia social, enseñanza y cultura.
 - d) Otros merecimientos, servicios o beneficios para el Municipio no comprendidos en los anteriores enumerados.
3. Deberá producirse adecuada comprobación de las circunstancias que acrediten la concurrencia de los méritos en la persona o entidad a favor de la cual se proponga la concesión, pudiéndose utilizar cualquier medio de prueba admitido en derecho.
4. Terminada esta fase, el instructor elevará informe acerca de si la propuesta está debidamente justificada.

Artículo 24. Dictamen de la Comisión Especial de Honores y Distinciones.

La propuesta y el informe del instructor se someterán a dictamen de la Comisión Especial de Honores y Distinciones, la cual sustituirá en este procedimiento a la comisión informativa.

Artículo 25. Resolución

El acuerdo de concesión de distinciones corresponderá al pleno, que adoptará su decisión por mayoría absoluta y votación ordinaria.

Sección 2ª Otras distinciones

Artículo 26. Firma en el Libro de Honor.

1. Firmará en el Libro de Honor quien sea invitado para ello por la Alcaldía Presidencia del Municipio.

2. El Libro de Honor queda depositado para su custodia y cuidado en la Secretaría Municipal.

Artículo 27. Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio

El Expediente de concesión de la Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio se realizará mediante Decreto de la Alcaldía Presidencia a propuesta motivada de la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento

Artículo 28. Concesión de la Medalla del Ayuntamiento

1. El expediente para la concesión de esta medalla se iniciará a partir del momento en que la Concejalía delegada en materia de empleo público comunique a la Secretaría Intervención que se han alcanzado los años de servicio necesarios para ello.

2. La Concejalía delegada en materia de empleo público dirigirá propuesta a la Secretaría Intervención en la que consten el nombre de los empleados públicos con derecho a la Medalla del Ayuntamiento, indicando, a título individual, si los propuestos han tenido alguna actuación o servicio distinguido.

3. Recibida la propuesta y comprobado que no existe nota desfavorable alguna en el expediente del empleado público, la Secretaría Intervención elevará dicha propuesta a la Alcaldía Presidencia quien acordará la concesión de la Medalla.

4. La imposición de la Medalla del Ayuntamiento se realizará, se realizará, en un acto público presidido por el Alcalde del Ayuntamiento y con la presencia de la Secretaría Intervención Municipal.

5. Se hará constar en el Libro de Honores, de forma numerada, las Medallas del Ayuntamiento que se concedan.

Artículo 29. Concesión de la Mención de Jubilación.

La Mención se entregará en un acto público, que podrá coincidir con el de entrega de la Medalla del Ayuntamiento, a todos aquellos que se hayan jubilado durante el año, con objeto de distinguir a los trabajadores tras los años de dedicación y servicio a la Institución Municipal.

CAPÍTULO V

Soporte material de las distinciones

Artículo 30. Hijo Predilecto, Hijo Adoptivo y Cronista Oficial

El soporte material de estos títulos consistirá en un pergamino, en el que figurará en el anverso el Escudo del Municipio y el texto del acuerdo de otorgamiento de la distinción firmado por la Alcaldía Presidencia, y en el reverso la certificación del acuerdo, tal y como consta en el anexo a este Reglamento. Se le concederá como galardón, además, la Medalla de Oro del Municipio.

Artículo 31. Medalla del Municipio

La Medalla del Municipio llevará en su anverso el escudo municipal y en el reverso el nombre del titular y la fecha del acuerdo de su otorgamiento. Irá acompañada de emblema de solapa reproduciendo la medalla en su mismo metal.

Artículo 32. Escudo de Valderrubio

Consistirá en la reproducción del escudo municipal de Valderrubio, realizada en metal con baño de plata sobre piedra de Sierra Elvira

Artículo 33. Libro de Honor

Será de diseño histórico, realizado con materiales nobles y engarzados en plata figurando en el anverso el escudo del Municipio.

Artículo 34. Llave de los Lugares Lorquianos de Valderrubio

Llave escultórica fundida en metal de 14 cm con caja de presentación y bolsa grabada con logo. El motivo de la llave es:

Ojo: letra B correspondiente a Bernarda Alba

Cuello o tope: redondeado

Tija, paletón o parte central: incluye 5 dientes correspondientes a las 5 hijas de Bernarda Alba según la obra de Federico García Lorca

Artículo 35. Medalla del Ayuntamiento

La Medalla del Ayuntamiento llevará en su anverso el escudo municipal y en el reverso el nombre del titular y la fecha del acuerdo de su otorgamiento

Artículo 36. Mención de Jubilación

Consistirá en una placa y diploma, firmado por la Secretaría Intervención y el Alcalde de la Corporación Municipal, en el que constará el agradecimiento por los servicios prestados en el Ayuntamiento de Valderrubio.

Disposición transitoria única. Creación de la Comisión especial de honores y distinciones.

En un plazo no superior a tres meses desde al entrada en vigor de este Reglamento, el Pleno del Ayuntamiento aprobará la creación de la Comisión especial de honores y distinciones a la que hace referencia el artículo 20.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado el Reglamento para la concesión de honores y distinciones del Ayuntamiento de Valderrubio sustituirá al Reglamento de Honores y Distinciones de la Entidad Local Autónoma de Valderrubio aprobado por Junta Vecinal en sesión adoptada el día 28 de Julio de 2004 (BOP de 8 de octubre de 2004)

Disposición final

1. El presente Reglamento entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y una vez que haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, tal y como dispone el artículo 70.2 del mismo texto legal.

2. Este reglamento resultará de aplicación en los expedientes de reconocimiento de honores que se inicien a los empleados públicos del Ayuntamiento cuando el hecho causante de la jubilación se haya producido con anterioridad a su entrada en vigor.

ANEXO I

TEXTO DE LOS DIPLOMAS

9

EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO REUNIDO EN SESIÓN PLENARIA CELEBRADA EL DÍA _____, ACUERDA POR

_____ CONCEDER EL TITULO DE

Hijo Predilecto / Hijo Adoptivo / Cronista Oficial

del Municipio de Valderrubio a

a

El Alcalde/sa

PD: El texto anterior, debidamente adaptado, es válido indistintamente para nombramiento de Hijo

Predilecto, Hijo Adoptivo y Cronista Oficial. En su caso debe de añadirse, al final del texto, "a título póstumo".

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Valderrubio , a 20 de junio de 2025

Firmado por: Antonio García Ramos, Alcalde Presidente



Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACION

Administración

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME SOSTENIBLE 2025 - CÁMARA GRANADA

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/842384>)

BDNS (Identif.): 842384

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/842384>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Granada informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de planes de apoyo para el impulso de la innovación en materia de sostenibilidad, en el marco del Programa Pyme Sostenible, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. – Beneficiarios.

Pymes, de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Granada, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. – Objeto.

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de apoyo para el impulso de la innovación en materia de sostenibilidad, en el marco del Programa Pyme Sostenible, subvencionados en un 85% por FEDER a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero. – Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Granada. Además, puede consultarse a través de la web <https://www.camaragranada.org/subservicio/subvenciones-y-programas/ayudas-a-empresas-pymes-y-autonomos/programa-pyme-sostenible>

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. – Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 82.764,50 euros.

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 6.366,50 € sobre un presupuesto máximo elegible de 7.490,00 € (7.000,00 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%

Estas ayudas forman parte de Programa Pyme Sostenible, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 126.604,84 €, en el marco del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00h del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de Granada, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00h del día de su caducidad.

Lugar de la Firma: Granada

Fecha de la Firma: 2025-06-25

Firmante: Isabel Contreras Ocaña

Secretaría General en funciones



Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACION

Administración

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME DIGITAL 2025 - CÁMARA GRANADA

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/842343>)

BDNS (Identif.): 842343

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/842343>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Granada informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de planes de apoyo de soluciones TIC en el marco del Programa Pyme Digital, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. – Beneficiarios.

Pymes, de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Granada, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. – Objeto.

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de apoyo de soluciones innovadoras en el marco del Programa Pyme Digital, subvencionados en un 85% a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero. – Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Granada. Además, puede consultarse a través de la web <https://www.camaragranada.org/subservicio/subvenciones-y-programas/ayudas-a-empresas-pymes-y-autonomos/programa-pyme-digital>

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. – Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 859.477,50€

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 6.366,50 €. sobre un presupuesto máximo elegible de 7.490,00 € (7.000,00 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%.

Estas ayudas forman parte de Programa Pyme Digital, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 1.244.063,29 €, en el marco del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00h, del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de Granada, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00h del día de su caducidad.

Lugar de la Firma: Granada

Fecha de la Firma: 2025-06-25

Firmante: Isabel Contreras Ocaña

Secretaría General en funciones



Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACION

Administración

CONVOCATORIA PROGRAMA PYME INNOVA 2025 - CAMARA GRANADA

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/842376>)

BDNS (Identif.): 842376

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/842376>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Granada informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa Pyme Innova, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero– Beneficiarios

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Granada, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo– Objeto

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa Pyme Innova, subvencionados en un 85% a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero– Convocatoria

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Granada. Además, puede consultarse a través de la web <https://www.camaragranada.org/evento/subvenciones-y-programas/ayudas-a-empresas--pymes-y-autonomos/convocatorias-de-ayudas>

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto– Cuantía

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 413.822,50€

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 6.366,50 € /sobre un presupuesto máximo elegible de 7.490,00 € (7.000,00 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%.

Estas ayudas forman parte de Programa Pyme Innova, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 600.368,65 €, en el marco del "Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto– Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00h del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de Granada, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00h del día de su caducidad.

Lugar de la Firma: Granada

Fecha de la Firma: 2025-06-25

Firmante: Isabel Contreras Ocaña

Secretaria General en funciones



NÚMERO 2025036144

Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACION

Administración

CONVOCATORIA PROGRAMA XPANDE 2025 CÁMARA GRANADA

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/842361>)

BDNS (Identif.): 842361

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/842361>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Granada informa de la Convocatoria Pública de Ayudas Xpande para el apoyo a la expansión internacional de la PYME en la anualidad 2025, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. – Beneficiarios.

Pymes de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Granada, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. – Objeto.

Concesión de ayudas para el diseño, desarrollo y ejecución de Planes de internacionalización en el marco del Programa Xpande, subvencionados en un 85% por FEDER.

Tercero. – Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Comercio de Granada. Además, puede consultarse a través de la web www.camaragranada.org.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. – Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 109.140 €.

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 7.276 €, sobre un presupuesto máximo elegible por empresa de 8.560 € (8.000 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será pre financiado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%.

Estas ayudas forman parte de Programa Xpande, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 189.281,10 €, en el marco del "Programa Plurirregional de España 2021-2027", y que incluye los servicios gratuitos de asesoramiento y seguimiento.

Quinto. – Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 7 de agosto de 2025 a las 14:00h, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

Lugar de la Firma: GRANADA

Fecha de la Firma: 2025-06-25

Firmante: ISABEL CONTRERAS OCAÑA
SECRETARIA GENERAL EN FUNCIONES



Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACION

Administración

CONVOCATORIA PROGRAMA XPANDE DIGITAL 2025 CÁMARA GRANADA

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/842375>)

BDNS (Identif.): 842375

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/842375>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios Navegación de Granada informa de la Convocatoria Pública de Ayudas Xpande Digital para el desarrollo de estrategias de internacionalización digital en la anualidad 2025, a través de la prestación de servicios de asesoramiento y de la concesión de ayudas económicas, cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero.- Beneficiarios.

Pymes de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Granada, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo.- Objeto.

Concesión de ayudas para diseñar y desarrollar estrategias de internacionalización digital en el marco del Programa Xpande Digital, subvencionados en un 85% a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero.- Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Comercio de Granada. Además, puede consultarse a través de la web www.camaragranada.org

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. - Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 181.900€.

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 4.547,5 €, sobre un presupuesto máximo elegible de 5.350 € (5.000 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será pre financiado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 85%.

Estas ayudas forman parte de Programa Xpande Digital, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 306.982€, en el marco del "Programa Plurirregional de España 2021-2027", y que incluye los servicios gratuitos de asesoramiento y seguimiento.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y finalizará el día 4 de septiembre a las 2025 a las 14:00h, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

Lugar de la Firma: GRANADA

Fecha de la Firma: 2025-06-25

Firmante: ISABEL CONTRERAS OCAÑA