



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 4 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

Pág.

JUNTA DE ANDALUCÍA.	
Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.- <i>Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L.</i> .....	2
<i>Convenio colectivo del Sector de la Madera y Corcho, calendario laboral 2023</i> .....	14
<i>Convenio colectivo de la empresa Entrecortinas, S.L.</i> .....	15
<i>Convenio colectivo de la empresa Seven Plast Eco, S.L.L.</i> .	33
<i>Convenio colectivo de la empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento</i> .....	34
<i>Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias</i> .....	35
<i>Convenio colectivo de la empresa Laboratories Abboutt, S.A.</i> .....	48
<i>Convenio colectivo de Transporte Interurbano de viajeros por carretera</i> .....	62
DIPUTACIÓN DE GRANADA. Agencia Provincial de Extinción de Incendios.- <i>Nombramientos para concurso general de méritos para la provisión de puestos de trabajo</i> .....	
	79
Delegación de Recursos Humanos.- <i>Dejar sin efecto la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos.</i>	126

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA.	
Secretaría de Gobierno de Granada.- <i>Nombramiento de Juez de paz titular de Castril</i> .....	80
<i>Nombramiento de Juez de paz sustituto de Jun</i> .....	80
<i>Nombramiento de Juez de paz sustituto de Gobernador</i> .....	80
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Colomera</i> .....	80
<i>Nombramiento de Juez de paz sustituto de Albolote</i> .....	81
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Cáñar</i> .....	81
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Padul</i> .....	81
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Dúrcal</i> .....	81
<i>Nombramiento de Juez de paz sustituto de Dúrcal</i> .....	82
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Almegíjar</i> .....	82
<i>Nombramiento de Juez de paz sustituto de Domingo Pérez</i> .....	82
<i>Nombramiento de Juez de paz titular de Domingo Pérez</i> ...	82

**AYUNTAMIENTOS**

ALBUÑOL.- <i>Rectificación de errores, bases de estabilización de empleo temporal</i> .....	83
ALDEIRE.- <i>Notificación y emplazamiento de interesados en procedimiento contencioso-administrativo nº 550/2022</i> .....	83
ALHAMA DE GRANADA.- <i>Acuerdo marco personal funcionario, rectificación de algunos artículos</i> .....	83
<i>Ordenanza general de subvenciones</i> .....	85
CASTILLÉJAR.- <i>Modificación de ordenanza nº 3 Plusvalía</i> .....	97
DÚRCAL.- <i>Publicación de Padrones</i> .....	98
HUÉTOR VEGA.- <i>Delegación de funciones para celebración de matrimonio civil</i> .....	98
HUÉTOR SANTILLÁN.- <i>Suplemento de crédito</i> .....	99
LOBRAS.- <i>Rectificación en el anuncio 5.725 y otros</i> .....	100
MARACENA.- <i>Convocatoria y bases para 2 plazas de Oficial de Servicios Múltiples</i> .....	103
MOTRIL.- <i>Aprobación para convenio de gestión en Ronda Sur</i> .....	109
OGÍJARES.- <i>Concesión de título de hijo predilecto, expte.: nº 4312/2022</i> .....	109
<i>Concesión de título de hijo adoptivo, expte.: nº 4313/2022</i> .....	110
<i>Concesión de la medalla de oro al mérito, expte.: nº 4314/2022</i> .....	111
PELIGROS.- <i>Oferta de empleo público</i> .....	112
VILLA DE OTURA.- <i>Promoción interna para una plaza de Administrativo</i> .....	112
<i>Promoción interna para una plaza de Recaudador</i> .....	115
<i>Convocatoria para una plaza de Auxiliar Administrativo, concurso-oposición libre</i> .....	118
LA ZUBIA.- <i>Planeamiento de desarrollo, estudio de detalle.</i>	124
<i>Cobranza de quioscos</i> .....	125

**ANUNCIOS NO OFICIALES**

CENTRAL DE RECAUDACIÓN. Comunidad de Regantes	
Cuevas de Melero.- <i>Padrones anuales</i> .....	125
COMUNIDAD DE REGANTES PORTEROS Y CALLEJAS.-	
<i>Asamblea general ordinaria</i> .....	126
CONSEJO REGULADOR DENOMINACIÓN DE ORIGEN	
PROTEGIDA GRANADA.- <i>Acuerdo convocatoria de elecciones para renovación del Pleno del Consejo Regulador</i> .....	
	126

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L.*

## EDICTO

Resolución de 29 de noviembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L. (Con código de Convenio 18001912012003, adoptado entre la representación legal de la empresa y el comité de empresas, presentado el día 16 de noviembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

## RESUELVE:

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

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

Granda, 30 de noviembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**CONVENIO PROVINCIAL DE EMPRESA  
TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.**

## Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente convenio ha sido negociado por la dirección de la empresa y por el comité de empresa, en cuanto representación legal de las personas trabajadoras.

## Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional y personal.

El presente convenio colectivo resulta de aplicación a las relaciones laborales existentes entre la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, en los términos que más adelante se expondrán.

Constituye el objeto social de Trevenque Sistemas de Información S.L., entre otras, la prestación de servicios integrales de telecomunicaciones, internet, programación, consultoría y asesoramiento en implantación de sistemas de información; desarrollo de nuevas tecnologías, así como implementación de software.

## Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial y temporal.

El ámbito de aplicación territorial de este convenio abarca todos los centros de trabajo que la empresa tenga actualmente, o en el futuro, en la provincia de Granada.

Asimismo, será de aplicación a aquéllos otros centros de trabajo que la empresa tenga en otras provincias, si en dicha provincia no hubiera convenio aplicable o la representación legal de los trabajadores así lo decidiera.

En cuanto a la vigencia temporal del convenio, las partes acuerdan que tendrá una duración de tres años, por lo que entrará en vigor el día uno de enero de 2023 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2025, sea cual sea la fecha de su publicación. No obstante, el art. 19.B), relativo al seguro médico entrará en vigor en octubre de 2022 como pago en especie, en la nómina de dicho mes.

## Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

Cualquiera de las partes negociadoras podrá denunciar por escrito este convenio, siempre y cuando lo haga con una antelación mínima de un mes de la fecha de terminación o en cualquier momento en caso de que el mismo estuviera prorrogado.

El convenio se entenderá prorrogado, pasados los tres años iniciales de vigencia, si ninguna de las partes lo denuncia en la forma establecida en el párrafo anterior.

## Artículo 5. Comisión mixta paritaria de interpretación del convenio.

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio social de la empresa, siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA, en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor. La citada Comisión se constituirá por dos miembros de la representación de las personas trabajadoras que sean miembros del Comité de Empresa y otros dos de la repre-

sentación de la empresa. La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la parte contraria.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes. El Presidente/a comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de 3 días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en el plazo de 5 días desde que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA u órgano equivalente de ámbito estatal que pudiera ser establecido. Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA en los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tenga establecidas la empresa al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

## CAPÍTULO II.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del mismo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación de los Trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

La selección de personal se llevará a cabo en exclusiva por la Dirección de la Empresa.

Artículo 8. Jornada laboral.

La Jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio de cómputo anual, de lunes a viernes y en jornada partida de mañana y tarde con un horario de referencia que comprende desde las 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Se establece una jornada efectiva anual de 1800 horas para empleados con jornada completa. La distribución de la jornada se llevará a cabo conforme indica este artículo.

Se acuerda que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en la empresa tomando como base el siguiente criterio: previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras y a falta de acuerdo, según criterio de la empresa, se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por ley.

Las partes negociadoras acuerdan que cada persona trabajadora podrá alcanzar pactos individuales con la empresa en relación al horario de trabajo que mejor se ajuste a sus necesidades, sin que tales pactos adquieran el carácter de derecho consolidado. Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el pacto de concreción personalizada de jornada notificándose por escrito a la otra con una antelación de quince días.

Durante los meses de julio y agosto la dirección de la empresa podrá acordar con cada una de las personas trabajadoras que realicen jornada completa, la reducción de la jornada a 30 horas semanales, compensando la persona trabajadora la diferencia de horas semanales con incrementos de media hora diaria el resto de los meses del año. Dicho pacto será de aplicación exclusivamente al período estival en el que se acuerde, sin que se pueda considerar prorrogado a otros posteriores.

Cuando las necesidades del mercado lo exijan, la dirección de la empresa podrá establecer servicios de guardia remunerados fuera de la jornada laboral estándar para atender la demanda de servicio de atención al cliente y actuaciones de carácter urgente durante los meses de verano.

Artículo 9. Calendario laboral y fiestas.

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en el portal del empleado u otro lugar visible para general conocimiento.

En materia de fiestas, se estará a lo dispuesto en el Calendario Nacional Oficial, así como en los calendarios Autonómicos y Locales vigentes aplicables a cada centro de trabajo que pudiera tener la empresa.

Serán festivos y no recuperables, en todo caso, las tardes de los días 24 y 31 de diciembre en aquellos centros de trabajo a los que resulte de aplicación el presente convenio.

#### Artículo 10. Trabajo en festivos.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, bien se compensarán cada una de ellas con 1,75 días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores; o bien los trabajadores percibirán un complemento económico adicional equivalente al salario de 1,75 días.

#### Artículo 11. Vacaciones.

El período vacacional será de 23,5 días hábiles a disfrutar durante el año en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente. El ingreso o cese en la empresa durante el año, dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El cuadrante de vacaciones se consensuará entre la empresa y cada persona trabajadora, debiendo éste último formular su propuesta con una antelación mínima de 5 días al inicio de su disfrute. La empresa tomará la decisión que corresponda en atención a los criterios de flexibilidad, turnos y necesidades objetivas del servicio.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal vigente.

#### Artículo 12. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, avisando con antelación suficiente y justificando la ausencia de forma fehaciente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo, que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho con los requisitos establecidos en la normativa legal vigente.

2. Dos días naturales en caso de: nacimiento de hijo, enfermedad grave que precise reposo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.

4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable para consulta médica de cabecera o visita al médico especialista. Deberán acreditar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente y que la visita no se ha podido concertar en horario no laboral. Este permiso sólo será aplicable si las consultas médicas mencionadas lo son para la persona trabajadora, exclusivamente.

9. Permiso para el cuidado de bebé lactante. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo en caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses. Dicho período podrá dividirse en dos fracciones de media hora. También podrán sustituirla por una reducción de la jornada diaria en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 13. Periodo de prueba.

Se pactan los siguientes períodos de prueba:

a) Seis meses para técnicos titulados o personal cualificado.

b) Tres meses para el resto de trabajadores.

Los contratos de duración determinada, regulados en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, inferiores a seis meses, tendrán un período de prueba de dos meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Será nula la resolución del contrato en período de prueba por razón de embarazo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, podrán interrumpir el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 14. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se considerará domicilio de residencia el que la persona trabajadora tuviera al inicio de su relación laboral con la empresa. Dicho domicilio será el que determine la adscripción de la persona trabajadora a uno de los centros de trabajo de la empresa. El cambio de domicilio de residencia de la persona trabajadora no supondrá cambio de centro de trabajo salvo autorización expresa por parte de la empresa.

#### Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional para desempeñar funciones de superior o inferior categoría, que correspondan a un grupo profesional distinto lo será por el tiempo indispensable para su atención.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o el procedimiento legal de los arts. 39 y 41 ET.

### CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 16. Salario bruto base anual y pago de haberes.

El salario bruto Base anual de cada persona trabajadora será el establecido en el Anexo I del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional y referido a la jornada laboral completa. El salario bruto anual recogido en el mencionado Anexo I incluye 15 pagas, las doce ordinarias y tres extraordinarias.

El salario mensual se abonará el último día del mes y, como máximo, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria emitida al efecto.

La empresa deberá entregar el correspondiente recibo de salario a cada trabajador bien en papel impreso, bien por correo electrónico a través del portal del empleado, a elección de la persona trabajadora.

#### Artículo 17. Anticipos.

La persona trabajadora y la empresa podrán acordar de forma individual la posibilidad de percibir un anticipo de nómina a cuenta del trabajo por realizar. Dicho anticipo será reintegrado a la empresa mediante deducciones acordadas, siendo practicadas en posteriores nóminas hasta su completa liquidación.

#### Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Con carácter general se establece el pago de tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía para cada una de ellas consistirá en 1/15 (un quinceavo) del Salario Bruto Anual según categoría profesional. Las pagas extra se abonarán de la siguiente manera:

- \* La primera con devengo el día 15 de abril. (Paga Extra del Corpus)
- \* La segunda con devengo el 6 de julio. (Paga Extra de Verano)
- \* La tercera con devengo el 15 de diciembre. (Paga Extra de Navidad)

Para que la persona trabajadora tenga derecho a percibir la totalidad de cada una de las pagas extraordinarias será necesario que haya trabajado un año completo de fecha a fecha, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado los periodos de tiempo inferiores a un año.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, las pagas extras se podrán abonar de manera prorrateada mes a mes, siendo necesario para ello que se solicite con una antelación mínima de 15 días antes de finalizar el año. Cualquier cambio en el sistema de cobro de las pagas extraordinarias deberá ser solicitado en el mes de diciembre para que pueda ser aplicado en el siguiente año natural, salvo que la persona trabajadora comenzara su prestación una vez iniciado el ejercicio, en cuyo caso se prorratearán mensualmente al menos durante el primer año natural.

#### Artículo 19. - Complementos salariales y seguro médico.

##### A) Complementos salariales

Por acuerdo entre las partes se establecen los siguientes complementos salariales que se podrán percibir junto al Salario Base:

1. Complemento de Especial Responsabilidad: Mediante este complemento salarial se retribuye el desempeño de una labor que, a juicio de la empresa, conlleve una especial responsabilidad, y se percibirá sólo y exclusivamente durante el período que dure tal desempeño encomendado por la dirección de la empresa. Por tanto, no es un complemento salarial consolidable.

La cuantía de este complemento salarial será fijada por la empresa en negociación individual con cada persona trabajadora. Se estructura en diez niveles mínimos según lo indicado en la tabla salarial del Anexo I. Estará sujeto a su actualización en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

10. Complemento Personal: Retribuye la diferencia entre los devengos que cada persona trabajadora percibiera antes y después de la entrada en vigor del presente convenio, de forma que se respeten las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio a título personal. Estará sujeto a su actualización en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

11. Complemento por Especial Disponibilidad: Retribuye la Disponibilidad horaria de la persona trabajadora, fuera de su jornada ordinaria. Su cuantía será acordada entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa y estará vigente durante el tiempo que dure el acuerdo de especial disponibilidad, y por tanto no es consolidable. Este complemento es distinto e incompatible al recogido en el apartado B) del art. 21 del presente convenio.

12. Incentivos de Producción: Cuando la dirección de la empresa lo considere aplicable, su importe global máximo figurará en cada Presupuesto anual y premiará la consecución de objetivos en aquellas Áreas, Departamentos o Proyectos que determine la dirección de la empresa.

5. Incentivos por Formación y/o especiales: La empresa podrá establecer incentivos variables adicionales a los anteriores para premiar situaciones, estudios, ideas o iniciativas especiales de interés para la empresa. Su asignación y cuantía serán establecidas unilateralmente por la dirección de la empresa.

6. Comisiones Comerciales: De acuerdo con las condiciones pactadas con cada uno de los comerciales en el Plan Comercial correspondiente al año en curso.

La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados.

B) Seguro médico.

La empresa abonará como retribución en especie, con efectos desde el día uno de octubre de 2.022, un seguro médico a las personas trabajadoras de la empresa. Esta retribución en especie tendrá el carácter de abono voluntario por parte de la empresa y no será consolidable hasta transcurridos tres años completos desde la fecha antes mencionada.

Art. 20. Incremento Salarial pactado.

Para el año 2023 se acuerda una subida salarial del 2%, salvo que el IPC interanual desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior fuera inferior, en cuyo caso se aplicaría este último sin que, en ningún caso, pueda aplicarse un IPC negativo. Sin perjuicio de que la subida pueda mantenerse en ese 2%, si nos encontramos ante un IPC superior al 4%, se abrirá un proceso de negociación entre las partes. Para los años 2.024 y 2.025 se seguirá el mismo criterio.

Artículo 21. Horas Extraordinarias y Horas de Disponibilidad (Servicio de Guardias).

A. Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que contravengan lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de horas extraordinarias no podrá superar las legalmente establecidas. No entrarán en el cómputo mencionado las horas extraordinarias que ya hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias estructurales se abonarán con un incremento del 35% de la hora ordinaria, pudiéndose compensar, por tiempos equivalentes de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Trascurridos los cuatro meses sin que se haya compensado la hora extra realizada, la compensación se hará a razón de una hora de descanso más un 35%.

Serán horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerándose las mismas de carácter estructural y que se deban: a pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, festividades o vísperas de festividad, u otras circunstancias análogas derivadas de la naturaleza de la actividad.

La realización de horas extraordinarias estructurales será obligatoria, siempre que no se vulnere lo dispuesto en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas en supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros propios o de clientes y otros daños extraordinarios y urgentes o en los casos de riesgo de pérdida de material. Estas horas se compensarán como las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen mensual a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

B. Horas de Disponibilidad o servicio de guardia. Se consideran horas de disponibilidad aquellas horas en las que la persona trabajadora, fuera de su jornada ordinaria, se encuentre localizable y a disposición de la empresa para atender, si fuera preciso, incidencias que surjan.

Las horas de disponibilidad se abonarán con un incremento del 20% de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo. 22. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo que requieran hospitalización, la empresa completará hasta el cien por cien del salario de la persona trabajadora afectada mientras se encuentre hospitalizada, hasta un máximo de 90 días. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

Artículo. 23. Seguro colectivo por invalidez o fallecimiento.

La empresa deberá suscribir una póliza de seguros para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a los seis meses, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

\* Invalidez permanente absoluta por accidente laboral o no laboral: 15.000 euros.

\* Invalidez permanente absoluta por enfermedad común o profesional: 15.000 euros.

\* Fallecimiento por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común: 15.000 euros.

La empresa deberá suscribir las correspondientes pólizas de seguros antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

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

Artículo 24. Preaviso en caso de dimisión de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que dimitan de su puesto de trabajo, aunque se encuentren en situación de excedencia o de permiso no retribuido, deberán informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. Este plazo se podrá modificar en la negociación particular. En caso de no respetarse dicho preaviso, la persona trabajadora deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual al número de días de preaviso omitidos. Esta cantidad se deducirá de la liquidación de haberes que corresponda a la misma.

Artículo 25. Medios de producción.

La empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras todo el material, equipamiento y elementos necesarios para el correcto desempeño de la actividad laboral. Una vez entregados los elementos de trabajo a la persona trabajadora,

esta deberá cuidarlos y mantenerlos en óptimo estado, responsabilizándose de cualquier deterioro, menoscabo o pérdida que pudieran sufrir los elementos asignados.

En caso de deterioro o desgaste por uso, la persona trabajadora deberá comunicar inmediatamente a la empresa tal circunstancia para que ésta reponga o repare el material de trabajo afectado.

La titularidad de todos los medios de producción corresponde a la empresa, no pudiendo la persona trabajadora hacer otros usos que no sean los estrictamente laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá revisar, supervisar y verificar el adecuado uso que se hace de dichos elementos, pudiendo acceder a la información alojada en los equipos cedidos a las personas trabajadoras sin la autorización ni el conocimiento de estos para verificar un adecuado uso de los mismos.

#### CAPITULO IV.

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

##### Artículo 26. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los párrafos siguientes, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Faltas leves: Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la entrada al trabajo.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su retraso o falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada grave.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No atender a los compañeros y clientes con la corrección y diligencia debidas.

6. El uso no autorizado y con carácter personal de los elementos productivos de la empresa dentro del horario de trabajo para fines particulares.

7. La utilización de la red para acceder a dominios o páginas Web que no guarden relación con su desempeño profesional ni con sus derechos laborales para participar entre otros en chats, juegos, subastas, redes sociales, etc.

8. Se considera falta leve el error reiterado e imputable a la persona trabajadora en el registro horario, en los términos establecidos en el anexo 1 del presente convenio.

Faltas graves: Se consideran faltas graves:

1. Faltar o ausentarse del trabajo sin justificación.

2. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo o no, dentro del horario establecido por la empresa o pactado entre esta y el trabajador.

6. Dejades o relajación de sus obligaciones profesionales para atender chats, foros o comunicaciones particulares mediante chats, email o cualquier otro medio.

7. La reincidencia de tres faltas leves dentro de un trimestre, siempre que hubiese mediado comunicación escrita.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

9. Se considera falta grave la reiteración en más de cuatro veces en los errores de registro horario en los términos establecidos en el convenio, en un periodo de un año, desde la comisión de la primera de las faltas.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El acoso sexual y el acoso moral, que se sancionarán en su grado máximo cuando provengan de un superior jerárquico directo de la persona afectada.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses durante un año. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de material o información de la empresa, así como el robo o hurto a los compañeros de trabajo. La embriaguez o toxicomanía durante las horas de trabajo o que repercutan en el desempeño del mismo.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraídos a la misma.

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

12. El uso de claves informáticas ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.

13. Simular la presencia de otra persona trabajadora utilizando su contraseña, contestando, fichando o firmando por él.

14. El falseamiento o colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a supuestos procesos de baja por IT, con independencia de su origen o las causas que lo motivaron.

15. La comunicación a terceros de datos de la empresa o sus clientes, relativos a datos empresariales y personales, cartera de clientes y proveedores y en general, de cualquier información perteneciente a la empresa en los términos establecidos en el artículo de este Convenio, relativo a la confidencialidad.

16. Recabar y/o sacar datos de la empresa, grupo de empresas o de sus clientes fuera de las instalaciones sin autorización expresa de la dirección de la empresa.

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

18. los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares,

19. Las contempladas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### RÉGIMEN SANCIONADOR

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

Faltas Leves. Podrán ser sancionadas con:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante dos días.

Faltas Graves. Podrán ser sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación por plazo inferior a dos años para pasar a una categoría superior.

Faltas Muy Graves. Podrán ser sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta 45 días.

- Despido.

La reincidencia en faltas graves o muy graves dará lugar al despido disciplinario.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la puesta en conocimiento de la conducta a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

#### PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

#### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1º. Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas a la persona trabajadora, ésta tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas en el supuesto de ser recurridas por la persona trabajadora ante los Juzgados de lo social. No se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

### CAPITULO V.

#### OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

##### Art. 27. Protección de Datos.

La empresa informa a la persona trabajadora que sus datos personales obtenidos en el momento de la contratación, así como los comunicados a lo largo de la duración del contrato y aquellos otros que le comunique en el futuro para el cumplimiento de sus obligaciones legales, se tratarán con el fin de gestionar la relación laboral que les une y se conservarán el tiempo que la normativa vigente establezca. Posteriormente se llevará a cabo la seudonimización de los datos o la destrucción total de los mismos. Los datos no serán comunicados a terceros, salvo por obligación legal.

La empresa informa que la persona trabajadora puede ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento dirigiéndose a Camino Bajo de Huétor, 150 (CP. 18008 Granada). Si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, podrá presentar una reclamación ante la autoridad de control en aepd.es.

Así mismo, se le informa que las instalaciones donde desarrolla el trabajo, se encuentran video vigiladas, pudiéndose usar estas imágenes para el control laboral.

##### Art. 28. Cláusula de Confidencialidad.

###### A. Información confidencial

Se entenderá por "información confidencial" toda información relativa a una persona física o jurídica, identificada o identificable, por la cual pueda determinarse, directa o indirectamente su identidad, ya sea mediante identificador, nombre, número, localización o elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

La información calificada como "confidencial" incluye los secretos comerciales establecidos en la Directiva (UE) 2016/943 de 8 de junio de 2016 relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgada, contra su obtención, utilización y revelación ilícitas, abarcando, de manera ilustrativa y no limitativa, los siguientes tipos de información, independientemente de su plasmación escrita o transmitida oralmente o por cualquier otro medio: código fuente, programas y aplicaciones informáticas, desarrollos, sistemas, ideas, invenciones, conceptos, anotaciones, esquemas, diseños, dibujos, organigramas, memorándums, procesos, procedimientos, "know-how", fórmulas, datos, mejoras, descubrimientos, conocimientos de cualquier clase puestos a disposición del USUARIO, materiales de referencia, materiales y técnicas de marketing, planes de investigación y desarrollo, marketing, nuevos productos, datos de clientes, canales de comercialización, secretos comerciales y cualquier otra información relacionada con clientes y proveedores, listas de precios, políticas de precios, política de ventas, información financiera, presupuestos, plantillas y métodos de gestión y contabilidad, así como los derechos, títulos e intereses que pudiera alegar sobre las invenciones, patentables o no, realizadas u obtenidas por el USUARIO durante la vigencia de su contrato.

#### B. Compromiso de confidencialidad y secreto profesional

Las personas trabajadoras deberán comprometerse de manera expresa y por escrito, tanto durante la vigencia de su contrato de trabajo como después de su extinción, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información de la empresa a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de terceras personas.

La persona trabajadora se compromete a cumplir las instrucciones de la empresa relativas al desarrollo de sus funciones para garantizar la confidencialidad y el secreto profesional de toda la "información confidencial" a la que tenga acceso, por lo que se obliga explícitamente a no divulgarla, hacerla pública, cederla, facilitarla, ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ya sea total o parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros de la organización que no autorizados a acceder a dicha información, cualquiera que sea el soporte que la contenga.

La persona trabajadora accederá a la "información confidencial" sólo si es necesario para la prestación de los cometidos para los que ha sido contratada y exclusivamente para los fines autorizados por la empresa. Cualquier acceso por parte de la persona trabajadora a información que no corresponda con su desempeño profesional, será considerado vulneración de este acuerdo.

Los medios de trabajo proporcionados por la empresa (ordenadores, internet, correo electrónico, etc.) serán utilizados única y exclusivamente para el desarrollo de las tareas, funciones y cometidos profesionales, pudiendo la empresa llevar a cabo la verificación, vigilancia y control sobre los mismos sin la obligación de informar expresamente a la persona trabajadora.

La empresa es la única titular y propietaria de los datos considerados "información confidencial" en los términos reflejados en este apartado y la persona trabajadora se compromete a devolver todas las copias de dicha información en cualquier soporte físico que estén bajo su control a la empresa si esta así se lo solicita.

#### Art. 29.Registro horario.

##### A. Obligaciones de la empresa.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

La empresa podrá descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

La empresa deberá tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

##### B. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Todas las personas trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de forma que un registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es asíque, si el empleado registra mal su jornada y no quedará constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo, a no ser que comunique por email a la empresa dicho error u omisión en el plazo de 72 horas desde que se produjo el incidente, explicando las circunstancias, así como el registro correcto.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que se pueda acreditar que la jornada trabajada ha sido inferior o superior a la normal.

En estos casos la empresa notificará el error y, en caso de repetirse el mismo, podrá sancionar ala persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en la materia.

#### Art. 30.Derechos derivados de la L.O. 3/2018. Desconexión Digital y otros derechos.

##### A. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

##### B. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018)

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

La empresa podrá elaborar, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a ellas, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

C. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O.3/2018)

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. La empresa habrá de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares tales como vestuarios, aseos y análogos.

D. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)

La empresa podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

E. Derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018)

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

Art. 31. Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación imperativa la normativa vigente en la materia, es especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de aplicación.

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de la empresa, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

La empresa planificará y programará las actividades preventivas permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.

Vigilancia para la salud. En todo caso se estará a la legislación vigente en la materia.

El objetivo de la vigilancia de la salud es la detección precoz de las alteraciones o enfermedades profesionales, puesto que las posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento.

La vigilancia de la salud será periódica y específica en relación al puesto de trabajo y estará garantizada por el empresario en estos términos.

Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realizarán respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en cualquier organismo competente en la materia, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud, caso de existir, serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos, con carácter previo a la contratación y al desempeño de nueva tarea. También tendrán derecho a una formación periódica a cargo de la empresa y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas que puedan afectar a su salud.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud de la persona trabajadora, siempre que sea posible dentro del organigrama de la empresa y exista vacante al efecto, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas: establecidas en los RD. 486/1997 de 14 de abril, R.D. 1215/97, de 18 de julio y RD. 773/97, de 30 de mayo en las siguientes materias: lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con el RD.487/1997, de 14 de abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por las personas trabajadoras de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según el RD. 488/97, de 14 de abril.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar y defender sus intereses dentro de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Delegado de Prevención.- Será la persona trabajadora que ostente la representación legal de las personas trabajadoras según la mencionada Ley 31/1995.

Art. 32. Cláusula de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

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

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI. TELETRABAJO

Art. 33. Concepto y regulación legal.

El teletrabajo, actualmente regulado en la Ley 10/2021 de 9 de julio, se considera una forma de organización del trabajo que consiste, principalmente, en el desempeño de la actividad laboral sin la presencia física de la persona trabajadora en la sede de la empresa durante todo o parte de su horario laboral. Puede realizarse a tiempo completo o parcial.

El teletrabajo supone el uso de mecanismos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre la persona trabajadora y la empresa.

Art. 34. Derechos de la persona teletrabajadora.

La persona teletrabajadora mantendrá todos sus derechos en materia de descansos, vacaciones, pagas extras, afiliación a la seguridad social, antigüedad, formación y promoción profesional en los mismos términos que el resto de personas que trabajan presencialmente en la empresa.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a:

1) Ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

2) La desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

3) Una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

4) La intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Art. 35. Medios y equipamiento

Para el correcto desarrollo del trabajo por parte de la persona trabajadora en modalidad de teletrabajo, ésta necesitará disponer al menos de los siguientes elementos:

- Conexión a internet Fibra 100Mb.
- PC: ordenador de sobremesa o portátil, que cuente al menos con las siguientes características:
  - \* Procesador Intel i5 de 9th generación, o AMD Ryzen 5 serie 3
  - \* Al menos 8GB de memoria RAM.
  - \* Pantalla con resolución FullHD 1920x1080
  - \* Disco SSD de al menos 240GB.
  - \* Manos libres: auricular y micrófono
- Teclado expandido, ratón y pantalla (en caso de no utilizarse portátil).
- Cables de interconexión entre los diferentes elementos periféricos.
- Mesa de trabajo, con medidas mínimas de 120 x 80 de superficie, y silla de trabajo.

La persona trabajadora solicitará y la empresa deberá facilitarle los medios y equipamiento que necesite para el desarrollo de su actividad, así como la reparación y, en su caso, sustitución de equipamiento cuando dejen de ser operativos y así sea solicitado por la persona teletrabajadora, que se obliga al cuidado del equipamiento y a su uso adecuado, debiendo serlo exclusivamente para los fines laborales derivados de su actividad profesional.

Art. 36. Gastos derivados de la prestación del trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras se establecerán los conceptos que serán objeto de compensación económica, así como el importe de los mismos. La cuantía establecida como compensación por el teletrabajo se incluirá mensualmente en la nómina de la persona trabajadora.

Art. 37. Horario de trabajo de la persona trabajadora.

El horario de trabajo de la persona trabajadora se fijará de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá modificarse el horario establecido, todo ello en base a las necesidades derivadas del puesto de trabajo, así como a las necesidades de conciliación personal y familiar de la persona trabajadora de cara a la flexibilidad horaria.

Las jornadas laborales, tanto las presenciales como las que se realicen en formato teletrabajo deberán sujetarse a registro de control horario donde conste el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo, siendo responsabilidad de la persona trabajadora el llevar a cabo el registro horario. El sistema de registro horario es el establecido por la empresa mediante la aplicación para teléfono móvil (APP) denominada eFichaje, o en su defecto el que la dirección de la empresa establezca.

**Art. 38. Teletrabajo a tiempo parcial.**

Las partes negociadoras acuerdan un sistema mixto de teletrabajo, en el que un porcentaje del tiempo de trabajo se realizará a distancia en su modalidad de teletrabajo. La concreción de los días y horas de teletrabajo y presencial se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y cada persona trabajadora, teniendo en cuenta tanto las necesidades del desempeño profesional como las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

**Art. 39. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.**

La persona trabajadora quedará adscrita a uno de los centros de trabajo que la empresa posee en Granada. El desarrollo de su jornada de trabajo presencial la realizará en el centro de trabajo que acuerden la persona trabajadora y la empresa.

En el caso de que la persona teletrabajadora tuviera intención de cambiar el lugar de trabajo desde donde desempeña su actividad laboral, habrá de ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días. Quedan exceptuados aquellos traslados que por razones coyunturales, estivales o de conciliación de la persona trabajadora, esta realice por un periodo no superior a 90 días. La persona teletrabajadora no podrá desempeñar su trabajo en ningún lugar que no reúna las condiciones de seguridad e higiene adecuadas. A tal efecto, comunicará a la empresa las condiciones del entorno donde solicite teletrabajar y realizará una declaración donde se describan dichas condiciones. En caso de que a juicio de la empresa el nuevo emplazamiento no disponga de las condiciones adecuadas, la persona teletrabajadora deberá continuar prestando su trabajo desde su domicilio, o desde el centro de trabajo.

Por acuerdo entre las partes negociadoras, no se considerará violación del domicilio privado la celebración de reuniones a través de llamadas telefónicas o videoconferencia consentidas libremente por la persona teletrabajadora.

**Art. 40. Reversibilidad**

Cualquiera de las partes podrá instar la reversibilidad de la situación de teletrabajo para pasar exclusivamente al trabajo presencial, debiéndolo notificar a la otra parte, por escrito, con una antelación mínima de 30 días, sin que sea necesario justificar la decisión de dicho cambio.

**Art. 41. Medios de control empresarial de la actividad.**

La empresa podrá supervisar el correcto desempeño de la actividad laboral de la persona trabajadora verificando su disponibilidad dentro del horario laboral acordado, así como supervisando el resultado de la actividad encomendada.

**Art. 42. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.**

En caso de producirse cualquier anomalía -técnica o no- que dificulte o impida el normal desempeño de su trabajo, la persona trabajadora lo comunicará, con carácter inmediato, por email o teléfono a su responsable y a RRHH para que gestionen la resolución del problema.

**Art. 43. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el teletrabajo.**

En todo lo relativo a la seguridad de la información, las partes se remiten a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, acuerdos de confidencialidad y a las diferentes circulares e instrucciones internas.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la empresa será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de la persona teletrabajadora siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en el reglamento interno de trabajo.

**Art. 44. Duración de la modalidad de teletrabajo**

La modalidad de teletrabajo está vigente en tanto no se solicite su modificación o se inste la reversibilidad por cualquiera de las partes.

**Art. 45. Protección de Datos y confidencialidad.**

La persona teletrabajadora deberá respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a:

\* Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA.

\* Cumplir con las medidas de seguridad que la EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

La persona teletrabajadora se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información propiedad de LA EMPRESA y la información que genere la persona teletrabajadora en virtud del contrato de trabajo. Asimismo, se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento expreso de la empresa.

Todas las instrucciones en materia de protección de datos dictadas por la empresa se han elaborado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa hará entrega a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de teletrabajo en un plazo de diez días desde su formalización, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Las partes acuerdan expresamente mantener las tablas salariales vigentes hasta el día 31 de diciembre de 2.022. A partir del uno de enero de 2.023 experimentarán una subida de acuerdo con lo dispuesto en el art. 20 del presente convenio colectivo.

<u>Categoría</u>	<u>Salario mes</u>	<u>Pagas extras</u>	<u>Total año</u>	<u>12 pagas</u>	<u>15 pagas</u>
ANALISTA NIVEL 4	1.820,81 euros	5.462,43 euros	27.312,17 euros	2.276,01 euros	1.820,81 euros
ANALISTA NIVEL 3	1.679,50 euros	5.038,50 euros	25.192,44 euros	2.099,37 euros	1.679,50 euros
ANALISTA NIVEL 2	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
ANALISTA NIVEL 1	1.225,30 euros	3.675,90 euros	18.379,55 euros	1.531,63 euros	1.225,30 euros
ANALISTA PROGRAM	1.435,40 euros	4.306,20 euros	21.530,94 euros	1.794,24 euros	1.435,40 euros
PROGR. NIVEL 4	1.330,37 euros	3.991,11 euros	19.955,51 euros	1.662,96 euros	1.330,37 euros
PROGR. NIVEL 3	1.225,34 euros	3.676,02 euros	18.380,07 euros	1.531,67 euros	1.225,34 euros
PROGR. NIVEL 2	1.120,31 euros	3.360,93 euros	16.804,64 euros	1.400,39 euros	1.120,31 euros
PROGR. NIVEL 1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
AYUDANTE PROGRAM	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
DIS. WEB NIVEL 4	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
DIS. WEB NIVEL 3	1.330,37 euros	3.991,11 euros	19.955,51 euros	1.662,96 euros	1.330,37 euros
DIS. WEB NIVEL 2	1.225,34 euros	3.676,02 euros	18.380,07 euros	1.531,67 euros	1.225,34 euros
DIS. WEB NIVEL 1	1.120,31 euros	3.360,93 euros	16.804,64 euros	1.400,39 euros	1.120,31 euros
AYUDANTE DISEÑAD	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
ADMIN. SIST. N.2	1.817,04 euros	5.451,12 euros	27.255,58 euros	2.271,30 euros	1.817,04 euros
ADMIN. SIST. N.1	1.584,10 euros	4.752,30 euros	23.761,52 euros	1.980,13 euros	1.584,10 euros
TÉCNICO SIST N.3	1.351,08 euros	4.053,24 euros	20.266,27 euros	1.688,86 euros	1.351,08 euros
TÉCNICO SIST N.2	1.141,50 euros	3.424,50 euros	17.122,45 euros	1.426,87 euros	1.141,50 euros
TÉCNICO SIST N.1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
TÉCNICO SUP. N.3	1.817,04 euros	5.451,12 euros	27.255,58 euros	2.271,30 euros	1.817,04 euros
TÉCNICO SUP. N.2	1.584,10 euros	4.752,30 euros	23.761,52 euros	1.980,13 euros	1.584,10 euros
TÉCNICO SUP. N.1	1.431,69 euros	4.295,07 euros	21.475,30 euros	1.789,61 euros	1.431,69 euros
TÉCNICO NIVEL 3	1.351,08 euros	4.053,24 euros	20.266,27 euros	1.688,86 euros	1.351,08 euros
TÉCNICO NIVEL 2	1.141,50 euros	3.424,50 euros	17.122,45 euros	1.426,87 euros	1.141,50 euros
TÉCNICO NIVEL 1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
AYUDANTE TÉCNICO	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
DIRECTOR DEPTO.	2.349,43 euros	7.048,29 euros	35.241,51 euros	2.936,79 euros	2.349,43 euros
RESP.OPERACIONES	1.962,17 euros	5.886,51 euros	29.432,55 euros	2.452,71 euros	1.962,17 euros
DIRECTOR DE ÁREA	1.956,85 euros	5.870,55 euros	29.352,79 euros	2.446,07 euros	1.956,85 euros
CISO	1.956,85 euros	5.870,55 euros	29.352,78 euros	2.446,07 euros	1.956,85 euros
COORD. DE ÁREA	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
JEFE ADMVO.	1.417,00 euros	4.251,00 euros	21.255,04 euros	1.771,25 euros	1.417,00 euros
ADMINISTRATIVO	1.257,93 euros	3.773,79 euros	18.868,88 euros	1.572,41 euros	1.257,93 euros
AUXILIAR ADMVO.	1.048,89 euros	3.146,67 euros	15.733,37 euros	1.311,11 euros	1.048,89 euros
CONSULTOR N.4	1.679,50 euros	5.038,50 euros	25.192,44 euros	2.099,37 euros	1.679,50 euros
CONSULTOR N.3	1.187,24 euros	3.561,72 euros	17.808,67 euros	1.484,06 euros	1.187,24 euros
CONSULTOR N.2	1.048,89 euros	3.146,67 euros	15.733,37 euros	1.311,11 euros	1.048,89 euros
CONSULTOR N.1	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
AYTE. CONSULTOR	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
SOPORTE NIVEL 2	1.642,25 euros	4.926,75 euros	24.633,73 euros	2.052,81 euros	1.642,25 euros
SOPORTE NIVEL 1	1.257,98 euros	3.773,94 euros	18.869,65 euros	1.572,47 euros	1.257,98 euros
DIRECTOR DE RRII	2.286,41 euros	6.859,23 euros	34.296,21 euros	2.858,02 euros	2.286,41 euros
COORD. MARKETING	1.796,46 euros	5.389,38 euros	26.946,89 euros	2.245,57 euros	1.796,46 euros
TÉCNICO MARKETIN	1.257,93 euros	3.773,79 euros	18.868,88 euros	1.572,41 euros	1.257,93 euros
AUX. DE MARKETIN	1.147,67 euros	3.443,01 euros	17.215,05 euros	1.434,59 euros	1.147,67 euros
AYTE. MARKETING	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
COORD. COMERCIAL	1.622,57 euros	4.867,71 euros	24.338,52 euros	2.028,21 euros	1.622,57 euros
JEFE DE PRODUCTO	1.397,70 euros	4.193,10 euros	20.965,56 euros	1.747,13 euros	1.397,70 euros
COMERCIAL N.2	1.164,77 euros	3.494,31 euros	17.471,49 euros	1.455,96 euros	1.164,77 euros
COMERCIAL N.1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
MANTENIM.N.2	1.304,54 euros	3.913,62 euros	19.568,17 euros	1.630,68 euros	1.304,54 euros
MANTENIM. N.1	1.118,15 euros	3.354,45 euros	16.772,21 euros	1.397,68 euros	1.118,15 euros
MOZO MANTENIM.	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
AYTE. MANTENIM.	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros

NÚMERO 6.212/22

**JUNTA DE ANDALUCÍA****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO***Convenio colectivo del Sector de la Madera y Corcho, calendario laboral 2023***EDICTO**

Resolución de 27 de octubre de 2022 de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Madera y Corcho de la provincia de Granada sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2023.

VISTO el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Madera y Corcho de la provincia de Granada sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2023, (con código de convenio nº 18000265011982), adoptado entre la representación de los empresarios y la de los trabajadores, presentado el día 25 de noviembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

Granada, 1 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**ASISTENTES**

Asociación Provincial de empresarios de la madera de Granada

Adolfo Pérez Fernández

Representación Sindical:

Por U.G.T.:

Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz

Jesús Morales García

Francisco Javier López Delgado

Por CC.OO.:

María Angustias Díaz Gómez

José Antonio Vigil Chacón

ACTA COMISIÓN PARITARIA Nº1/22

En la Ciudad de Granada, siendo las 10,00 horas del día 26 de octubre de 2022, se reúnen de forma telemática las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sec-

tor de la Madera y Corcho de Granada y su Provincia, al objeto de tratar los siguientes puntos del orden del día:

\* Tablas salariales año 2022

\* Calendario laboral para el sector de la Madera, correspondiente al año 2023.

Reunidas las personas anteriormente relacionadas, para desarrollar los dos puntos del orden del día y después de diversas intervenciones por parte de la representación empresarial y sindical, se alcanzan los siguientes ACUERDOS:

Primero.- En relación a las tablas salariales correspondientes al año 2022 incluidas en el Convenio de la Madera y Corcho para Granada y su Provincia, publicado en BOP el jueves 28 de julio de 2022, y una vez analizadas las consultas realizadas a esta Comisión Paritaria desde diferentes ámbitos profesionales, tanto la parte empresarial como la sindical, hacemos constar que las mismas son correctas y se corresponden fielmente con los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión de Negociación, del Convenio de la Madera y Corcho anteriormente citado, al igual que el texto y contenidos del resto de los artículos que componen dicho Convenio Sectorial.

Segundo.- Se procede a la aprobación y firma del Calendario Laboral del Sector de la Madera para el año 2023, que queda adjuntado a la presente acta.

Las partes designan a Eva María Rodríguez Pérez para que realice los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación de este acuerdo ante la Autoridad Laboral de Granada.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

**CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE GRANADA, AÑO 2023**  
ENERO (20 días laborables).-

Lunes 2: Día posterior del Domingo, día de Año Nuevo, (Fiesta Nacional)

Viernes 6: Epifanía del Señor (Fiesta Nacional)

FEBRERO (18 días laborables).-

Lunes 27: Ajuste de Jornada

Martes 28: Día de Andalucía (Fiesta Autonómica)

MARZO (23 días laborables).-

ABRIL (18 días laborables).-

Jueves 6: Jueves Santo (Fiesta Autonómica)

Viernes 7: Viernes Santo (Fiesta Nacional)

MAYO (21 días laborables).-

Lunes 1: Día del trabajo (Fiesta Nacional)

Martes 2: Ajuste de jornada

Miércoles 3: (Fiesta local) Día de la Cruz

JUNIO (20 días laborables).-

Jueves 8: Corpus Christi (Fiesta Local \*)

Viernes 9: Ajuste de Jornada

JULIO (21 días laborables).-

AGOSTO (21 días laborables).-

Lunes 14: Ajuste de Jornada

Martes 15: Día de la Asunción de la Virgen (Fiesta Nacional)

SEPTIEMBRE (21 días laborables).-

OCTUBRE (20 días laborables).-

Jueves 12: Día de la Hispanidad (Fiesta Nacional)  
 Viernes 13: Ajuste de Jornada  
 NOVIEMBRE (21 días laborables).-  
 Miércoles 1: Todos los Santos (Fiesta Nacional)  
 DICIEMBRE (17 días laborables).-  
 Miércoles 6: Día de la Constitución (Fiesta Nacional)  
 Jueves 7: Ajuste de Jornada  
 Viernes 8: Inmaculada Concepción (Fiesta Nacional)  
 Lunes 25: Natividad del Señor (Fiesta Nacional)

Las fiestas locales son referidas a Granada capital, a sustituir en cada localidad por las dos correspondientes al municipio. En caso de que dichas fiestas locales coincidan con las fiestas de convenio, éstas se trasladarán al día de carácter hábil anterior o posterior.

En las fiestas locales, el trabajador disfrutará los días de fiesta que correspondan al municipio donde radique el centro de trabajo (y no los del municipio de su domicilio), salvo pacto en contrario empresa-trabajador.

En granada capital será festivo (y no recuperable) el viernes posterior a la festividad del Corpus Christi (es decir, Jueves 8 de junio). En el resto de la provincia, por mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá trasladarse el 8 de junio al día anterior o posterior laborable de la fiesta local respectiva, que igualmente tendrá carácter de no recuperable.

Dicho calendario ha sido elaborado salvo error u omisión, conforme a una jornada de 1752 horas anuales, contemplándose 21 días laborables de vacaciones, y 219 días laborables.

NÚMERO 6.300/22

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de la empresa Entrecortinas, S.L.*

#### EDICTO

Resolución de 2 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L. (Con código de Convenio 18100562012014), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 1 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,  
 RESUELVO

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

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

Granada, 2 de diciembre 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE ENTRECORTINAS, S.L.

##### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 5. Comisión negociadora.

Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio y arbitraje.

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

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

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

Artículo 11. Tramitación del Convenio.

##### CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Organización del trabajo.

Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

##### CAPÍTULO III. - CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 14. Período de prueba.

Artículo 15. Contratación.

Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.

Artículo 17. Vacantes y promoción interna.

Artículo 18. Ascensos no automáticos.

Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

##### CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada laboral.

Artículo 21. Distribución de la jornada.

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

Artículo 23. Calendario Laboral.

Artículo 24. Vacaciones.

Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.

Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.

Artículo 29. Excedencias.

##### CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 30. Modalidad de retribución.

Artículo 31. Salario base de grupo.

Artículo 32. Tabla de salarios básicos.

Artículo 33. Antigüedad.

Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.  
Artículo 35. Nocturnidad.  
Artículo 36. Plus de actividad.  
Artículo 37. Incrementos Salariales.  
Artículo 38. Participación en Beneficios.  
Artículo 39. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.  
Artículo 40. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada Contingencias Comunes.  
Artículo 41. Póliza de Seguro.  
Artículo 42. Pago de Salario.  
CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.  
Artículo 43. Salud Laboral.  
Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.  
Artículo 45. Vigilancia de la salud.  
Artículo 46. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.  
CAPITULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.  
Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.  
Artículo 48. Clasificación de las faltas.  
Artículo 49. Faltas leves.  
Artículo 50. Faltas graves.  
Artículo 51. Faltas muy graves.  
Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.  
Artículo 53. Graduación de las sanciones.  
Artículo 54. Prescripción.  
CAPÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.  
Artículo 55. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.  
Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.  
Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.  
Artículo 58. Composición.  
Artículo 59. Garantías.  
Artículo 60. Cuotas sindicales.  
CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.  
Artículo 61. Principios generales.  
Artículo 62. Plan de Formación.  
CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.  
Artículo 63. No discriminación.  
Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.  
Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.  
Artículo 66. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.  
Artículo 67. Protección Integral contra la Violencia de Género.  
DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA - Calendario Laboral 2023.  
DISPOSICIONES FINALES  
Disposición Final Primera - Derecho supletorio.  
Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Entrecortinas, S.L., dedicada a la fabricación de cortinas técnicas y mosquiteras en diferentes componentes, tales como textil, aluminio, madera y

pvc, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a excepción de aquellas materias en cuya regulación se haya pactado una vigencia específica. La duración del mismo será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose a su vencimiento anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

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

Las partes se obligan a negociar la prórroga y/o modificación dentro del plazo comprendido entre el 1 de octubre y 30 de noviembre de 2025. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. Comisión Negociadora.

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

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

Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio y arbitraje.

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

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

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

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

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

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final la voluntad de sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales o norma que lo sustituya.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

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

Artículo 11. Tramitación del Convenio.

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

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

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

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

- Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

- Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Responsabilidad: El grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

- Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

- Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- Complejidad: El número y el grado de integración de diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Estructura de Grupos Profesionales:

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

Grupo Profesional 1: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas de una alta complejidad

y heterogéneas o actividad profesional especializada, e incluso participen en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias u objetivos globales definidos y emanados directamente de la dirección de la empresa y a la que debe dar cuenta de su gestión. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones propias y, en su caso, de las realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2: Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad, con autonomía dentro del proceso, pueden realizar funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones que se ejecutan coordinando e integrando, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional, conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el desempeño del mismo.

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

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

Grupo Profesional 5: Realización de tareas que consisten en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones concretas claramente establecidas, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en días distintos, con alto grado de supervisión y dependencia del responsable más directo, que normalmente exigen conocimiento profesional de carácter elemental y de un periodo de adaptación medio. Tareas de apoyo con conocimientos o cualificación profesional específica, instrucciones precisas, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo.

Grupo Profesional 6: Realización de tareas de apoyo con instrucciones precisas y claramente establecidas, requerimiento medio de atención, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo, normalmente sin necesidad de formación especializada o cua-

lificación profesional específica y periodo de adaptación de corta duración.

Grupo Profesional / Tipo de puesto / Grupo de Cotización / Categorías Profesionales de grupo de cotización

- 0 / Directivo / 1,2,3 / 1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T.

2.- Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados  
3.- Jefes Administrativos y de Taller  
- 1-2 / Técnicos y Mandos operativos / 1,2,3 / 1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T.

2.- Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados  
3.- Jefes Administrativos y de Taller  
- 3-4-5-6 / Personal operativo, de soporte y apoyo. / 4,5,6,7,8,9,10,11 /  
4.- Ayudantes no Titulados  
5.- Oficiales Administrativos  
6.- Subalternos  
7.- Auxiliares Administrativos  
8.- Oficiales de primera y segunda  
9.- Oficiales de tercera y Especialistas  
10.- Peones  
11.- Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

### CAPÍTULO III. - CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 14. Período de prueba.

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

Grupos Profesionales de 0 a 3: 6 meses.

Grupos Profesionales de 4 a 6: 2 meses.

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

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

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

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

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, así como cualquier otra circunstancia que suponga la suspensión de la relación laboral durante el periodo de prueba, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Contratación.

1. Es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, la contratación del personal necesario para cubrir los puestos de trabajo en la organización.

2. El personal de nueva contratación pertenecerá al Grupo Profesional que la Dirección de la Empresa acuerde con cada persona.

3. En todos los casos la contratación de conformidad a lo establecido en las leyes vigentes y en el presente Convenio.

Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.

1. La empresa, en la contratación de carácter indefinido, dará prioridad a la conversión en indefinidos de los trabajadores fijos discontinuos, siempre y cuando los puestos a cubrir tengan personal fijo discontinuo que poder incorporar a plantilla.

2. Forma del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos: Los trabajadores serán llamados en primera instancia de manera telefónica para personarse en las instalaciones de la empresa, con el fin de que reciban el documento de llamamiento, y acusen recibo del mismo. Si la comunicación telefónica no fuera posible o el trabajador no se personase, la empresa realizará el llamamiento por burofax.

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

Artículo 17. Vacantes y promoción interna.

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

La Empresa realizará, siempre que lo estime necesario, pruebas objetivas de aptitud, psicotécnicas y reconocimientos médicos con el objetivo de verificar la aptitud de la persona trabajadora para el puesto.

En los supuestos de ascenso de grupo profesional por promoción interna, el empresario estará facultado para el establecimiento de un periodo máximo de prueba de tres meses, dentro del cual podrá unilateralmente decidir la consolidación del ascenso o en caso contrario la vuelta de la persona trabajadora al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad. Solo en el caso de consolidación del ascenso la persona trabajadora consolidará igualmente el incremento salarial correspondiente a dicho ascenso, volviendo en el caso contrario al percibo de las retribuciones que correspondían al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

#### Artículo 18. Ascensos no automáticos.

Se establece un sistema de cómputo de méritos, tomándose como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

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

#### Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

1. En caso de cese voluntario, las personas trabajadoras deberán comunicar su intención por escrito a la empresa con un preaviso de 15 días naturales.

2. La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del preaviso.

3. En caso de no producirse este, o no respetarse el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de la retribución correspondiente a los días no respetados.

### CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

#### Artículo 20. Jornada laboral.

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

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

Que en la empresa se establecen dos tipos de registro horario, uno digital y otro manual. El primero, consistente en el marcaje sobre un reloj de identificación táctil o facial será de aplicación para el personal de administración, fábrica, almacén y mantenimiento. El segundo, consistente en la llevanza de hojas de registro será de aplicación al personal del Dpto. de Ventas y a cualquier otro cuya prestación sea móvil o que por cualquier otra cuestión sea incompatible con el sistema digital implantando en la empresa.

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

#### Artículo 21. Distribución de la jornada.

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

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

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

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

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

Habrá una flexibilidad de 30 minutos, tanto en las entradas como en las salidas, así mismo la tarde del viernes será flexible en su totalidad. El cierre semanal de dicha distribución horaria el cómputo deberá ser de 40 horas.

c) Jornada continuada con rotación semanal de turnos:

\* Turno de mañana: De 6.00 h a 14.00 h

\* Turno de tarde: De 14.00 h a 22.00 h

\* Turno de noche: De 22.00 h a 6.00 h

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

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

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

Dicho horario será de aplicación al personal de Oficina durante el mes de agosto.

e) Jornadas especiales:

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

\* Departamento de Clientes, no obstante, a lo anterior, durante el mes de agosto el horario general para este departamento será de 8.00h a 16.00h.

\* Departamento de Ventas.

\* Planificación y Oficina de Fábrica, no obstante a lo anterior, durante el mes de agosto el horario general para este departamento será de 8.30h a 14.00h y de 15.30h a 18.00h. Y cualquier otro que pudiera surgir.

2. Quedan excluidos de lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, aquellas personas trabajadoras que tengan establecida una reducción de jornada, así como los contratos bajo cualquier modalidad a tiempo parcial. Para estos casos la distribución de jornada será pactada de manera individual y en base a los principios de proporcionalidad.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, queda reservado a la Dirección de la empresa la posibilidad de pactar diferentes horarios mediante pacto individual, escrito o verbal, y en función de las necesidades, coordinando los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos

y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, con las limitaciones fijadas por la Ley.

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

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

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

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

4. Anualmente, junto con el calendario laboral, se publicará el calendario de jornada irregular en que se indicarán los periodos y jornada a realizar.

5. Se creará una Cuenta de Horas Personal anual, iniciándose a 1 de enero y cerrándose a 31 de diciembre, a efectos de cómputo y control de la jornada anual de trabajo establecida en el art. 20.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la anual de trabajo, es decir, el saldo de la Cuenta de Horas Personal, deberá quedar compensado durante el mes de enero del año siguiente. Como única excepción, en caso de no existir una prestación efectiva de trabajo que impida saldar la cuenta de horas personal en el plazo indicado, el saldo de la misma se arrastrará hasta la fecha de incorporación efectiva. Siendo de aplicación a supuestos tales como, bajas por incapacidad temporal del trabajador, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

6. En caso de extinción de la relación laboral, independientemente de su causa, la Cuenta de Horas Personal deberá quedar a cero, abonándose a valor de la hora ordinaria. Abonándose la misma bajo el concepto de cuenta de horas personal.

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

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

Artículo 23. Calendario Laboral.

Cada año durante el mes de noviembre, se elaborará por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el Calendario de trabajo para el año siguiente. Dado el Ámbito Nacional de la Empresa, en dicho calendario no tendrán necesariamente que tenerse

en cuenta las fiestas Locales y Provinciales, pudiéndose compensar estos días con otros de libre disposición.

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

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

$$\begin{array}{l} \text{Nº de días} \\ \text{anuales} \\ \text{de trabajo} \end{array} = \frac{\text{La Jornada Anual de Convenio (1.792)}}{\text{La Jornada Diaria de Trabajo (8)}} = 224$$

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

\* Vacaciones: 22 laborables anuales.

\* Días de libre disposición: El resto. Excepto fiestas nacionales, autonómicas y descansos semanales.

Ambos conceptos deberán ser disfrutados dentro del año natural. Si excepcionalmente dichos días no pudieran disfrutarse en su totalidad podrán acumularse a los del año siguiente, debiendo ser disfrutados antes del 31 de enero del mismo.

Artículo 24. Vacaciones.

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

2. Las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones principalmente en las semanas marcadas en el CALENDARIO DE TURNOS como "semanas calabaza", coincidiendo con los periodos de menor volumen de trabajo en la empresa.

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

3. Cada Departamento confeccionará su calendario de vacaciones, el cual será remitido al Dpto. de RR.HH. para ser publicado con una antelación mínima de dos meses al inicio del periodo vacacional.

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

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

Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación y previa autorización de su superior, podrá

ausentarse del trabajo para la asistencia a pruebas y citas médicas, del propio trabajador o de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad. Dichas ausencias serán recuperables, en los periodos más adecuados por razones organizativas y de producción. Para dicho permiso será necesario aportar justificante médico.

#### Artículo 26. Permisos retribuidos.

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer desplazamiento a otra provincia, el plazo será de cuatro días. El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse durante el periodo que dure aquella.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en el punto d) del art. 37 del Estatuto de los trabajadores.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el art. 59 e) del presente convenio.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de lo establecido en el apartado b. se considerarán equiparadas las parejas de hecho legalmente constituidas.

#### Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razo-

nes justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los tra-

bajadores, 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.

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

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

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

6. En los supuestos de nacimiento o adopción, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa general en materia de premios y prestaciones de maternidad y paternidad.

**Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.**

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará, siempre que sea posible, el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

**Artículo 29. Excedencias.**

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres

años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

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

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

## CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

**Artículo 30. Modalidad de retribución.**

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

**Artículo 31. Salario base de grupo.**

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

Artículo 32. Tabla de salarios básicos.

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

Grupos Profesionales / Salario Anual en euros

- Grupo Profesional 1 / 27.736,95
- Grupo Profesional 2 / 25.425,52
- Grupo Profesional 3 / 19.069,14
- Grupo Profesional 4 / 18.491,30
- Grupo Profesional 5 / 15.602,03
- Grupo Profesional 6 / 14.560,00

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

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

Artículo 33. Antigüedad.

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

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

Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

Artículo 35. Nocturnidad.

1. Se considera turno nocturno el correspondiente al turno de 22,00 a 6,00 horas.

2. El turno nocturno se compensará económicamente mediante el abono del Plus de nocturnidad, consistente en un 20 % de la retribución de la hora ordinaria, cuyo cálculo se realizará de la siguiente forma:

$$\text{Plus nocturnidad} = \frac{\text{Retribución Anual según Grupo Profesional}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.792)}} \times 1,20$$

3. El Plus de nocturnidad se abonará única y exclusivamente por hora realmente trabajada en dicho turno. Quedando por tanto excluidos los periodos de vacaciones, permisos, incapacidad, así como todos aquellos periodos que supongan la no presencia efectiva del trabajador.

4. La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Artículo 36. Plus de actividad.

1. En aquellas secciones/áreas de producción en las que no existan asignados técnicos y/o mandos operativos, el desempeño de tareas específicas y básicas de organización de la sección, serán retribuidas mediante el abono de un Plus de Actividad. Igual retribución tendrá el desempeño de dichas tareas específicas y básicas de organización de la sección en aquellas secciones en las que existan asignados técnicos y/o mandos operativos, cuando por ausencia de estos las mismas sean desarrolladas por otro personal.

2. El Plus de Actividad tendrá carácter no consolidable y estará vinculado al efectivo desempeño de las tareas específicas y básicas de organización de la sección. Quedando excluido el abono del mismo durante los periodos de vacaciones, descanso semanal, libre disposición, festivos, incapacidad temporal, maternidad, paternidad u otros que supongan la no efectiva realización de dichas tareas. Pasando a percibir este concepto aquel trabajador que sea asignado para desarrollar las mencionadas funciones.

3. El valor devengará mensualmente en función del volumen de personas trabajadoras adscritas a la sección y a los días en los que desarrolla tales funciones. Teniendo en cuenta lo siguiente:

Secciones de hasta 5 trabajadores = 7,28 euros / día.

Secciones de hasta 10 trabajadores = 9,88 euros / día.

Secciones de más de 10 trabajadores = 10,92 euros / día.

Artículo 37. Incrementos salariales.

Para el año 2023 los salarios serán los expresados en el art. 32 del presente convenio. Para el año 2024 la tabla de salarios básicos se incrementará en el 3% o IPC si este fuese superior y para el año 2025 en el 2% o IPC si fuese superior.

Artículo 38. Participación en Beneficios.

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

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

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

a. Que al cierre del ejercicio los resultados de la empresa reflejen beneficios.

b. Que la cifra de ventas en 2023 sea como mínimo de 8.150.000 euros. Para el 2024, la cifra de ventas sea como mínimo de 8.557.500 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5% respecto al año anterior. Para 2025, la cifra de ventas sea como mínimo de 8.985.375 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5% respecto al año anterior.

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

Porcentaje de Gastos de Personal sobre las ventas /  
Porcentaje de la participación en beneficios

- G.P. = 18% / 5%
- G.P. > 18% = 20 % / 4%
- G.P. > 20% = 22 % / 3%
- G.P. > 22% = 23 % / 2%
- G.P. > 23 % / 0%

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

a. El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año al término del periodo de devengo para generar el derecho a la participación en beneficios.

b. El trabajador deberá permanecer en alta al término del periodo de devengo.

c. Quedan excluidos de la percepción de la participación en beneficios aquellos trabajadores cuyo ingreso haya sido posterior al del devengo de la misma, así como aquellos que, a la fecha del pago prevista en el apartado 4 del presente artículo, no se encuentren en situación de alta en la empresa.

d. Las situaciones de suspensión del contrato, cualesquiera que sea su causa y duración supondrán la aplicación de la proporcionalidad de la misma a los días realmente trabajados durante el periodo de devengo.

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

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

Para que devengue dicho complemento debe existir una constancia fehaciente de que la incapacidad temporal deriva de AT producido en la prestación de servicios o en trayectos directos de ida y vuelta, "in itinere".

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

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

social, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales quedará suspendido para el resto de vigencia del convenio.

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

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

Durante el mes de enero de cada año, se analizarán los índices de absentismo por contingencias comunes, así como la serie histórica con el objetivo de verificar que dichos índices se mantienen estables y normales. Si por el contrario, la aplicación de dicho complemento derivará en un aumento significativo de los procesos de IT por contingencias comunes, que pudiera tener su origen en conductas fraudulentas consistentes en solicitar bajas médicas como justificación a ausencias no justificadas habida cuenta de la aplicación de esta mejora, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes quedará suspendido para el resto de vigencia del convenio.

Artículo 41. Póliza de Seguro.

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

Artículo 42. Pago de salario.

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

## CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.

Artículo 43. Salud Laboral.

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

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

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

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

5. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cues-

tiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

7. Los delegados de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, constituyen la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

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

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

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

#### Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

\* Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.

\* Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

\* Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

\* Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

\* Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.

\* Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

\* Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

#### Artículo 45. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

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

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

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

1. La empresa facilitará al trabajador dos uniformes, un uniforme de verano y otro de invierno. Así mismo hará entrega del calzado y de los Equipos de protección necesarios para el desarrollo de su trabajo. Comprometiéndose el trabajador a mantener las condiciones de limpieza y mantenimiento.

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

### CAPITULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

#### Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

#### Artículo 48. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención,

en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 49. Faltas leves.**

Son faltas "leves" las siguientes:

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

**Artículo 50. Faltas graves.**

Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, incluido el uso de internet para cuestiones personales, durante la jornada laboral.
3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de la prestación de servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél, o cualquier otro tipo de suplantación pasiva o activa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
6. La imprudencia en actos, si implicase riesgo grave de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como "muy grave".
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía evidenciada fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La falta de asistencia no justificadas al trabajo de hasta dos días al mes.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros,

así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno para las personas, materiales, maquinas o instalaciones, se considerará como "muy grave".

11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa a sus compañeros de trabajo.

12. Fumar dentro de todo el recinto del centro de trabajo.

13. La reincidencia en falta leve.

14. El otorgamiento, omisión maliciosa y falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la seguridad social, medicina y seguridad y salud de empresa.

15. La disminución de la actividad y rendimiento habitual, así como de la calidad fijada.

**Artículo 51. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas "muy graves", las siguientes:

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

capacidad, edad u orientación sexual del empresario o de las personas que trabajan en la empresa.

15. La reincidencia en falta "grave".

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

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

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

Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

Artículo 53. Graduación de las sanciones.

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

- Por falta leve: amonestación verbal o amonestación por escrito.

- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido.

Artículo 54. Prescripción.

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

## CAPÍTULO VIII REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.

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

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

Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.

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

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Comité de Empresa so-

bre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

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

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

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

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

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

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

a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

5. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolu-

ción probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

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

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

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

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

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

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

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

- a. Ejercer una labor:
  1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y

usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

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

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

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

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

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los represen-

tantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

#### Artículo 58. Composición.

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

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

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

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

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

- a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

4. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

#### Artículo 59. Garantías.

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

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

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

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

#### Artículo 60. Cuotas sindicales.

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

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

### CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

#### Artículo 61. Principios generales.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a la competencia.
2. La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, dentro de un marco de igualdad, con el fin de que todos los trabajadores/as tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.
3. Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccio-

namiento de formas de trabajo, el reciclaje personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

#### Artículo 62 Plan de Formación.

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

El plan de formación contendrá:

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

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

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

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

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

3. La Empresa, determinará en cada momento la metodología más idónea para la realización de las actividades formativas, siendo todas ellas de obligatorio seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

4. El tiempo empleado para los planes de formación relacionados con el puesto, se encontrará dentro de la duración de la jornada de trabajo, salvo que no fuera posible por coordinación de horarios.

5. Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial), se realizará fuera de la jornada de trabajo.

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

## CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.

### Artículo 63. No discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad o afiliación.

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

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

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecidos en el RD 901/2020, en el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

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

Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este re-

gistro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

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

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

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

Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y o expresión de género.

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

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

Constituye acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual (por su identidad y expresión de género).

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se negociarán con la representación legal de los trabajadores medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención del acoso, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

**Artículo 67. Protección Integral contra la Violencia de Género.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho texto legal, trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible

o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, nacimiento y desempleo.

- Extinción del contrato de trabajo.

- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la L.O. 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA - Calendario Laboral 2023.**

Las partes acuerdan la aprobación del calendario laboral para el año 2023 así como el calendario de distribución irregular de la jornada

**DISPOSICIONES FINALES**

Disposición Final Primera - Derecho supletorio.

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

Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

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

NÚMERO 6.480/22

**JUNTA DE ANDALUCÍA****DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO**

*Convenio colectivo de Seven Plast Eco, S.L.L.*

**EDICTO**

Resolución de 12 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO, S.L.L. SOBRE TABLAS SALARIALES PARA 2023.

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa SEVEN PLAST ECO, S.L.L., (con código de convenio n.º 18100942012017), de fecha 21 de noviembre de 2022, sobre Tablas Salariales para el año 2023, presentado el día 1 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

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

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

Granada, 12 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares

SEVEN PLAST ECO S.L. CIJUELA (Granada)

En Cijuela (Granada) a veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, siendo las veinte horas, se reúnen las partes negociadoras del convenio colectivo de trabajo de la empresa SEVEN PLAST ECO S.L., compuesta:

Por la representación empresarial:

D. Francisco José Ortiz Ruiz con DNI \*\*\*6739\*\*

D. Francisco Núñez Romero con DNI \*\*\*1926\*\*

Por la representación de los trabajadores, Delegados de Personal (C.C.O.O.):

Dª Mercedes Ortiz García con DNI \*\*\*0749\*\*

D. Juan Carlos Olmedo Sánchez con DNI \*\*\*7459\*\*

D. David Lucena Fernández con DNI \*\*\*5028\*\*

Ambas partes, reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos en la presente negociación, declaran constituida la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa y aprueban por unanimidad las Tablas Salariales que se adjuntan (vigentes desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023), suponiendo una actualización salarial general de un 3%, además de algunos ajustes más de algunas categorías, extrusores un adicional de un 1%, y según redacción final proceder a su registro oficial.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las veintiuna horas y treinta minutos del día al principio indicado, firmando las partes en prueba de conformidad.

Por la representación de los trabajadores / Por la empresa

SEVEN PLAST ECO S.L. CIJUELA (Granada)

TABLAS SALARIALES 1/01/2023 a 31/12/2023

<u>CATEGORÍAS</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>COMPUTO ANUAL</u>
Encargado General	1.908,57	26.719,98
Encargado	1.393,57	19.509,98
Extrusor 1ª	1.130,68	15.829,52
Extrusor	1.103,10	15.443,40
Conductor	1.393,57	19.509,98
Oficial 3ª	1.050,60	14.708,40
Oficial 2ª	1.071,61	15.002,54
Oficial 1ª	1.093,04	15.302,56
Peón	1.030	14.420
Mozo Almacén	1.093,04	15.302,56
Mantenimiento	1.093,04	15.302,56
Trabajador de 16 y 17 años	S.M.I. 1000	14.000
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Oficial Administrativo	1.092,15	15.290,01
Auxiliar Administrativo	1.030	14.420
Aspirante de 16 y 17 años	S.M.I. 1.000	14.000

Firma de la comisión negociadora, (firma ilegible)

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

## DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de la empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento*

## EDICTO

Resolución de 12 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA (EMASAGRA, S.A.) SOBRE TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA 2022.

VISTO el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA (EMASAGRA, S.A.), (con código de convenio n.º 18000512011983), de fecha 30 de noviembre de 2022, sobre Tablas Salariales definitivas para el año 2022, presentado el día 2 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

## RESUELVE:

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

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

Granada, 12 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, (EMASAGRA) S.A.

Por la parte Empresarial:

D. Juan Carlos Torres Rojo

D. Rafael Jurado Palomares

D. Sebastián Alegre Gracia

Por los trabajadores

D<sup>a</sup> Eva M<sup>a</sup> Vidal Serrano

D<sup>a</sup> Antonio Jiménez Quesada

D. Amancio Pérez Muñoz

D. José Ignacio Lucena Caba

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Lourdes Salmerón Reyes

D<sup>a</sup> Isabel M<sup>a</sup> Suárez González

D. Juan José Ortega González

D. Alberto Labella Murcia

D. Miguel Ángel García Guzmán

En Granada, a 30 de noviembre de 2022, se reúnen las partes anteriormente reseñadas, con el objeto de pactar las condiciones de la revisión aplicable al ejercicio 2022 con efectos 1 de enero del mismo, conforme al criterio establecido en el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas en materia de retribuciones en el ámbito del sector público adicionales a los dispuesto en los capítulos I y II del Título III de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado y demás preceptos concordantes, estableciéndose que, con efectos 1 de enero de 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarían un incremento adicional del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Se reconocen ambas partes representatividad suficiente para la suscripción del presente acuerdo.

Tras las oportunas deliberaciones ambas partes:

## ACUERDAN:

Primero.- Proceder a la aplicación del incremento de las tablas salariales del año 2022, conforme establece el artículo 23 del citado texto convencional, siguiendo el criterio establecido en el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, como a continuación se detalla.

Segundo.- En la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas en materia de retribuciones en el ámbito del sector público se constata, como ya ocurriera en ejercicios anteriores, la repercusión que el mandato constitucional de estabilidad presupuestaria y la actual situación de nuestra economía tienen sobre el personal al servicio del sector público, como así se refleja en su Título III Capítulo 1, relativo a los Gastos del personal al servicio del sector público, que tras definir lo que constituye sector público a estos efectos, establece como así ocurriera en las anteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado un límite respecto del incremento global que podrán experimentar las retribuciones del personal al servicio del citado sector público.

Concretamente establece en su artículo 19.2 que "En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público".

Tercero. - En virtud de ello se viene aplicando con fecha efectos 1 de enero de 2022 y para el concepto a que se refiere lo establecido en el artículo 25 del actual convenio colectivo de EMASAGRA, un incremento de porcentual del 2% sobre el salario base de cada grupo profesional establecido para el año 2021, conforme a acuerdo de fecha 15 de marzo del mismo año y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada en fecha 6 de abril de 2022.

Cuarto. - En fecha 18 de octubre de 2022 el Consejo de ministros aprobó, mediante el Real Decreto-ley 18/2022, el incremento adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Quinto. - En virtud de ello, con fecha de efectos 1 de enero de 2022, procede aplicar sobre el salario base del año 2021 dicho incremento del 1,5% alcanzándose un incremento total del 3,5% sobre el salario base del año 2021, quedando las tablas salariales definitivas con efectos 1 de enero de 2022, según se indica en ANEXO I.

El incremento salarial adicional se aplicará en la nómina del mes en que tenga lugar la firma del presente acuerdo, sin perjuicio de su efectiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y la liquidación de atrasos de enero a noviembre 2022, se abonará en un pago único junto a la nómina de diciembre.

Sexto.- Una vez firmada la presente acta con las nuevas tablas salariales, ambas partes acuerdan delegar en Cristina Carrasco Molinero con DNI 74648780-A el debido registro y depósito para su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Y en prueba de conformidad las partes firman la presente acta de comunicación final, en el lugar y fecha indicados "ut supra". (firma ilegible)

#### ANEXO I

TABLAS DE REMUNERACIONES SALARIALES BRUTAS, DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, PARA EL AÑO 2.022/TABLAS DEFINITIVAS.														
ÁREAS FUNCIONALES	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM-OPE	TEC-ADM	OPE	TEC	ADM	OPE	TEC-ADM-OPE	OPE	OPE
GRUPOS PROFESIONALES	GP 6	GP 5	GP 4	GP 4	GP 3	GP 3	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 1	GP 1
NIVELES			A	B	A	B	A	A	B	B	B	C	A	B
SUELDO ANUAL BRUTO	41.000,70	30.264,87	28.932,84	25.884,63	23.824,77	22.590,23	21.635,83	20.134,00	20.791,32	20.558,10	19.597,79	19.342,30	18.682,03	18.371,22
EXTRA MARZO	3.416,72	2.522,07	2.411,07	2.157,05	1.985,40	1.882,52	1.802,99	1.677,83	1.732,61	1.713,17	1.633,15	1.611,86	1.556,84	1.530,94
EXTRA JUNIO	3.416,72	2.522,07	2.411,07	2.157,05	1.985,40	1.882,52	1.802,99	1.677,83	1.732,61	1.713,17	1.633,15	1.611,86	1.556,84	1.530,94
EXTRA SEPTIEMBRE	3.416,72	2.522,07	2.411,07	2.157,05	1.985,40	1.882,52	1.802,99	1.677,83	1.732,61	1.713,17	1.633,15	1.611,86	1.556,84	1.530,94
EXTRA DICIEMBRE	3.416,72	2.522,07	2.411,07	2.157,05	1.985,40	1.882,52	1.802,99	1.677,83	1.732,61	1.713,17	1.633,15	1.611,86	1.556,84	1.530,94
PARTICIP.BENEF.ANUAL	6.150,10	4.539,73	4.339,93	3.882,70	3.573,72	3.388,54	3.245,37	3.020,10	3.118,70	3.083,71	2.939,67	2.901,35	2.802,31	2.755,68
ANUAL BRUTO	60.817,70	44.892,90	42.917,04	38.395,54	35.340,07	33.508,85	32.093,14	29.865,43	30.840,45	30.494,51	29.070,06	28.691,08	27.711,68	27.250,65
MENSUAL BRUTO	3.929,23	2.900,38	2.772,73	2.480,61	2.283,21	2.164,90	2.073,43	1.929,51	1.992,50	1.970,15	1.878,12	1.853,64	1.790,36	1.760,58

NÚMERO 6.484/22

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias*

#### EDICTO

Resolución de 12 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA (Con código de Convenio 18001365011996), acordado de un parte por la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de otra las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CSIF y CGT, presentado el día 5 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

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

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

Granada, 12 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS PARA GRANADA Y PROVINCIA 2022-2025.

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de Granada y Provincia

Artículo 1.- Partes signatarias.

El presente Convenio es firmado de una parte, por la Asociación Profesional de empresas de Limpieza (ASPEL), que representa a más del 90 por ciento de la representatividad empresarial del sector que ha conformado la comisión negociadora para la negociación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de la provincia de Granada, y, de otra, el Sindicato Provincial del Hábitat de Granada de CC.OO., Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T., Sector Actividades Privadas CSIF, Sindicato de Limpieza de C.G.T., a través de los miembros de la Comisión Negociadora consignados en el acta de la firma del presente Convenio. Haciéndose constar que la representación se ostenta según los datos de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y que reúne los requisitos de representación del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones y representaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, trabajadores y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3.- Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios o pactos de ámbito distinto.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de edificios y locales, que presten la totalidad o parte de su actividad empresarial, en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional que trabajen en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 6.- Ámbito territorial.

El presente Convenio les será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación señalados anteriormente y realicen su actividad en Granada y provincia, aun cuando éstas/os tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 7.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será a todos los efectos desde el día 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Los artículos del Convenio tendrán carácter permanente hasta que, por acuerdo de ambas representaciones, se modifiquen en los siguientes convenios de este mismo ámbito.

Artículo 8.- Denuncia y prórroga.

La denuncia de este Convenio se podrá hacer hasta quince días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

La misma se efectuará por escrito por cualquiera de las partes firmantes con comunicación al resto de partes firmantes y con depósito ante la Autoridad Laboral de Granada.

De no mediar denuncia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, se producirá la prórroga automática del Convenio. Esta será por períodos de un año.

En caso de denuncia, con suficiente antelación, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia, debiendo aquella parte que promueva la negociación comunicarla a todas las partes legitimadas.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

Las condiciones más beneficiosas que a título individual, tengan reconocidas las empresas a sus trabajadoras/es a la fecha de entrada en vigor de este Convenio serán respetadas.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria que estará compuesta por seis miembros, 3 por cada una de las partes, sindical y patronal.

Los acuerdos en la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, en caso de discrepancias se acudirá al SERCLA.

Será preceptivo el sometimiento a la comisión paritaria de los conflictos que afecten a las funciones descritas en los apartados b) y c) del artículo 12 siguiente, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

Artículo 12.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria a que se refiere el articulado anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento:

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles, desde que reciba la comunicación.

La dirección social de la comisión mixta, será la siguiente:

ASPEL: C/ Diego de León nº 50, 5ª planta, 28006 Madrid

CC.OO.: C/ periodista Fco. Javier Cobos nº 2 2ª 18014 Granada

UGT: C/ periodista Fco. Javier Cobos nº 2 planta baja 18014 Granada

La organización que ostente la dirección de la Comisión mixta será la responsable de:

Recibir los escritos que se dirijan a la comisión, y dar traslado de dicha información, así como convocar las reuniones que sean precisas en un plazo de cinco días desde que se le solicite.

Convocar a los demás miembros de la comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de diez días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.

Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la comisión mixta la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La comisión resolverá lo que proceda en plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que éstos tengan establecidas.

La resolución de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales, se sometan al procedimiento del SERCLA, previo a la vía judicial quedando redactado dicho párrafo de la siguiente manera:

“Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015 (BOJA nº 26 de 9 febrero de 2015)”.

**Artículo 13.- Ingreso al trabajo.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el Convenio colectivo.

**Artículo 14.- Períodos de prueba.**

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- \* Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: seis meses.
- \* Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- \* Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- \* Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los/as trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el/la trabajador/a ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el/la trabajador/a durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

**Artículo 15.- Contratos de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto al Capítulo V del Convenio Sectorial de limpieza de Edificios y Locales Estatal.

Los contratos de formación no podrán ser utilizados para trabajos no cualificados (peón limpiador o limpiadora).

Cuando se produzca una vacante definitiva sobre un puesto fijo, y siempre que las circunstancias y características del centro de trabajo se mantengan en las mismas condiciones, las empresas ocuparán dicha vacante con el carácter de fijo. La vacante será cubierta en la forma que en cada empresa o centro de trabajo se venga realizando, oído el Comité de empresa.

En referencia a los contratos estos serán de 7 horas diarias mínimo.

**Artículo 16.- Corretornos.**

Las empresas vienen obligadas a disponer de personal suficiente para cubrir los descansos de carácter semanal que disfrutan los trabajadores.

Tendrán la consideración de corretornos los que en la actualidad ostenten la misma. Las variaciones que sobre ello se produzcan habrán de ser pactadas con el Comité de empresa.

Se respetarán en todo caso los acuerdos que en cada centro de trabajo se haya pactado sobre esta materia.

Las empresas afectadas por este Convenio adaptarán lo establecido en el primer párrafo de este artículo, a lo acordado sobre reducción de jornada a 35 horas en la forma establecida en el artículo 33 sobre jornada de trabajo.

**Artículo 17.- Finiquitos.**

Todos los finiquitos que se suscriban entre empresas y trabajadores se realizarán por escrito y ante la presencia de un Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa. De no ser así el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

**Artículo 18.- Clasificación profesional.**

Se regirá por lo regulado en el Convenio Colectivo Estatal de Edificios y Locales o norma que lo sustituya.

**Artículo 19.- Trabajo de superior categoría.**

Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de tres meses ininterrumpidos, siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño de la categoría superior. El trabajador que realice funciones de superior categoría cobrará los salarios correspondientes a la superior categoría, mientras duren los mismos, aun cuando no fuese ascendido a superior categoría.

**Artículo 20.- Cambio de puesto de trabajo.**

El cambio de puesto de trabajo se hará con arreglo a la legislación vigente y de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Que se realicen por probadas razones técnicas de realización de trabajo.
- b) Que se siga un riguroso orden de antigüedad.
- c) En aquellos supuestos que entrañen especial dificultad podrá alterarse el orden establecido en el párrafo anterior, previo acuerdo con el Comité de empresa o Delegado/as de personal.

**Artículo 21.- Cambio de turno de trabajo.**

El personal de turno de tarde, podrá pasar al turno de mañana de forma provisional y por el tiempo necesario para ocupar puestos de bajas por I.T., excedencias, permisos, vacaciones, etc., debiendo solicitarlo por escrito.

**Artículo 22.- Movilidad Geográfica.**

Se parte del principio de que los trabajadores son adscritos a los centros de trabajo.

Cualquier modificación en este sentido tiene que ser de mutuo acuerdo con el trabajador/a afectado/a.

**Artículo 23.- Salario Base.**

Será la retribución que en jornada laboral ordinaria de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas y que para la categoría de peón limpiadora/or será la siguiente:

- \* Año 2022: 33,22 euros día.
- \* Año 2023: 34,22 euros día.

\* Año 2024: 35,42 euros día.

\* Año 2025: 36,66 euros día.

#### Artículo 24.- Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por cada tres años de servicios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este Convenio correspondiente a cada categoría profesional.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por ciento para cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

#### Artículo 25.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo, por importe de:

\* Para el año 2022 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 529,00 euros año equivalente a 44,08 euros al mes, equivalente a 2,35 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2023 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 544,87 euros año equivalente a 45,41 euros al mes, equivalente a 2,42 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2024 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 563,94 euros año equivalente a 46,99 euros al mes, equivalente a 2,51 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2025 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 583,68 euros año equivalente a 48,64 euros al mes, equivalente a 2,59 euros por día efectivo de trabajo.

El plus de transporte será abonado también durante el mes de vacaciones, si bien las partes manifiestan expresamente que el plus se devenga únicamente por once meses (no en vacaciones) y mantiene su carácter de devengo por día efectivo de trabajo, pero que el total anual de cada año se prorrateará entre doce mensualidades, por conseguirse así una más deseada homogeneidad cuantitativa mensual en su cobro.

#### Artículo 26.- Plus de actividad del sector hospitalario y otras Instituciones Sanitarias.

Se establece para los trabajadores que presten sus servicios en los hospitales un plus, con el carácter de cotizable, cuya cantidad se fija:

\* Para el año 2022 en 123,39 euros mes, equivalente a 6,58 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2023 en 127,09 euros mes, equivalente a 6,78 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2024 en 131,54 euros mes, equivalente a 7,02 euros por día efectivo de trabajo.

\* Para el año 2025 en 136,14 euros mes, equivalente a 7,26 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus se cobrará completo durante el mes de vacaciones.

El personal de centros periféricos de especialidades cobrará igualmente el plus de hospitales.

La comisión paritaria estudiará y en su caso propondrá a la Administración aquellos supuestos no contemplados del personal de Centros de Salud y Atención Primaria que no perciban este complemento.

#### Artículo 27.- Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho período nocturno, y en consecuencia será retribuido a razón del 25 por ciento del salario base de cada categoría. Será abonado igualmente en período de vacaciones, pero no en pagas extraordinarias.

#### Artículo 28.- Complemento de rendimiento personal.

Se establece un complemento de rendimiento personal, que se abonará mensualmente, en las cuantías resultantes de los porcentajes fijados en el apartado de retribuciones y cuya percepción está relacionada con los días de trabajo no desarrollados con la excepción de: bajas superiores a 30 días, vacaciones, descansos, festivos, permisos reglamentarios, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, embarazo, situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad y situaciones análogas establecidas legalmente.

\* La cuantía para el año 2022 de este complemento se establece en 1.083,81 euros año equivalentes a 89,08 euros mes, equivalentes, a 2,97 euros por día natural.

\* La cuantía para el año 2023 de este complemento se establece en 1.116,33 euros año equivalentes a 91,75 euros mes, equivalentes, a 3,06 euros por día natural.

\* La cuantía para el año 2024 de este complemento se establece en 1.155,40 euros año equivalentes a 94,96 euros mes, equivalentes, a 3,17 euros por día natural.

\* La cuantía para el año 2025 de este complemento se establece en 1.195,84 euros año equivalentes a 98,29 euros mes, equivalentes, a 3,28 euros por día natural.

Las bajas superiores a 30 días percibirán íntegro el complemento de rendimiento personal desde el 1er. Día.

Durante los primeros 30 días de IT, se descontará por día de baja el complemento de rendimiento personal por día establecido anteriormente para cada uno de los años.

#### Artículo 29.- Complementos para los supuestos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores, incluida la baja por maternidad, percibirán el 100 por ciento de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc. (incluido el del artículo 25 plus de transporte) que perciban normalmente. El complemento de rendimiento personal se regirá por lo establecido en el Artículo 28 del presente convenio.

El complemento de la paga de beneficios se cobrará íntegro y sin descuentos por Incapacidad temporal.

Para tener derecho a percibir el complemento de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador deberá presentar dentro de los cinco primeros días de baja, el parte correspondiente debidamente cumplimentado y un certificado del inspector médico ratificando la baja y su duración probable. Estos requisitos no serán necesarios para el caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y en los casos que se requiera hospitalización.

Si por algún motivo el inspector médico no facilitara la certificación correspondiente, para mantener el percibo de este complemento el trabajador deberá solicitar la certificación del médico de empresa ratificando el dictamen del parte de baja, así como la duración probable de la enfermedad.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

Quedan terminantemente prohibidos los ajustes. Se prohíbe la realización de horas extras, salvo en caso de extrema necesidad, que se podrán realizar dos horas extras por mes y trabajador. En estos casos tendrá que haber acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas para determinar las causas de fuerza mayor.

Dichas horas se pagarán con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria, la primera del 75 por ciento y del 100 por ciento la segunda. En caso de siniestro, catástrofe, los trabajadores vendrán obligados a realizar las horas extraordinarias para contribuir a la solución de los mismos. En este caso, asimismo tendrá que haber acuerdo entre trabajadores y empresa.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias las siguientes:

\* Paga de julio: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 15 de julio de cada año.

El período de devengo de dicha paga será desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona.

\* Paga de Navidad: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 20 de diciembre de cada año.

El período de devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

\* Paga de Corpus: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará dos días antes de la festividad del Corpus.

El período de devengo será desde 1 de enero a 31 de diciembre del año en que se abona.

Esta paga se abonará completa si el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año. Si extinguiese su relación laboral con posterioridad y la hubiese cobrado completa, se le deducirá en la liquidación la diferencia en función del tiempo trabajado dentro del año de devengo. Si ingresa durante los meses anteriores a la fecha de abono de la paga, salvo enero, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entró hasta final de año si su contrato se prevé por igual o más tiempo. Si no fuera así, se le abonará por el tiempo previsto en el contrato. En caso de entrar con posterioridad a la fecha de abono de la paga de Corpus, deberá cobrar junto con la paga de Navidad la parte proporcional de la paga de Corpus. Los trabajadores con contrato de interinidad percibirán en la fecha de Corpus la parte proporcional desde su fecha de ingreso. A partir de entonces se le abonará el resto de la paga bien, a la finalización de su contrato o, en su caso, a final de año.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio viniesen devengando las pagas extras de forma distinta a las aquí pactadas, se seguirá aplicando y respetando su devengo a todos los efectos.

\* Paga de Beneficios: La participación en beneficios tendrá los importes que se indican en este artículo cualquiera que sea la categoría profesional más la antigüedad correspondiente.

Dicha paga se podrá efectuar su pago hasta el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Su devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

La actual paga de beneficios pasa a abonarse en cuantía fija sin descuentos por incapacidad temporal.

El importe total de la participación en beneficios será de 30 días de salario base más antigüedad del salario de limpiadora.

Artículo 32.- Plus de Sábados y Domingos.

Se crea un nuevo plus destinado a retribuir el trabajo realizado en sábados y domingos, valorado en un 5'75 por ciento sobre el salario base.

Artículo 33.- Jornada.

La jornada laboral ordinaria es de 35 horas semanales. Equivalentes a 1.575 horas en cómputo anual y a 225 días efectivos de trabajo al año, salvo en año bisiesto.

Para los turnos de mañana y tarde la distribución de la jornada ordinaria será de tal manera que los dos descansos semanales se distribuirán entre sábado y domingo o domingo y lunes. Solo tomarán descanso en lunes el mismo número de trabajadores que haya en este momento contratados para quincenales los lunes en cada centro de trabajo, rotándose los descansos de los lunes entre todos los trabajadores del centro.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

La jornada de 35 horas devengará la creación de empleo que sea necesaria para garantizar la cobertura de dichos días libres.

Los trabajadores del turno de noche adaptarán sus turnos de trabajo teniendo en cuenta el cómputo anual de la jornada de 35 horas, respetándose el sistema de horarios y descanso actual.

En caso de que las empresas no pudieran contar con personal externo disponible que acepte su contratación para trabajar precisamente en los días (sábado, domingo y lunes) reservados para los descansos señalados como sustitutos

de quien deba disfrutarlos, las partes, empresa y comité o delegados de personal, se comprometen a buscar una solución de común acuerdo que garantice la prestación del servicio.

El tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a otro u otros centros y dentro del casco urbano, será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo, y por tanto retribuido como legalmente corresponda.

El tiempo de descanso para bocadillo en jornada continuada será el que legalmente corresponda y en cualquier caso como normalmente venga siendo usual en cada empresa o centro de trabajo.

#### Artículo 34.- Fiestas.

Se estará al calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

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

Si coincide con el descanso semanal y además hubiera que trabajar ese festivo, el descanso correspondiente al día festivo y el de descanso semanal se trasladarán a otra fecha, acumulándose dos días de descanso.

Los días festivos trabajados establecidos en el calendario de trabajo se descansarán en otra fecha.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pueda disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en día festivo, o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo, salvo que se le de el día de descanso correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

Los días señalados a continuación se saldrá dos horas antes del trabajo, respetando que los servicios queden cubiertos las veinticuatro horas del día: 3 de mayo Día de la Cruz, el miércoles de Tarasca, el día del Corpus, los días 24, 25 y 31 de diciembre, los días 1 y 6 de enero, y Jueves y Viernes Santo.

#### Artículo 35.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones como mínimo, ininterrumpidamente, o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Las vacaciones, en cuanto a sus turnos, serán de carácter rotatorio entre el personal y en los meses antes señalados.

El calendario de vacaciones y sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresa y Comités de empresa o Delegados de personal.

La fecha de inicio de vacaciones no coincidirá en domingos, festivos o días no laborables ni en la víspera de éstos, salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

A cuenta de las vacaciones los trabajadores podrán solicitar una semana, cuantificándose como siete días naturales.

#### Artículo 36.- Permisos y Licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, permiso que comenzará el día laborable (sin computar los no laborables) mientras que subsista el hecho causante, con derecho a las retribuciones establecidas en este convenio, los siguientes días de permiso y licencias:

a) Veinte días naturales por matrimonio o pareja de hecho que se justifique con la acreditación legal correspondiente.

b) Tres días que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite un desplazamiento de más de 100 kilómetros del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de esposa, o enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno u otro cónyuge.

c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si éste se retrasa en su incorporación al trabajo después del período de licencia, siempre que avise con la antelación posible y justifique posteriormente las causas que hayan producido su retraso.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días por robo o incendio de su domicilio.

f) El tiempo necesario para acudir a la consulta del médico o médicos especialistas con posterior justificación de dicha visita.

g) Dos días de permiso retribuido en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos y sin perjuicio de lo ya establecido en los párrafos anteriores.

h) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales en un centro oficial o privado, previa comunicación de la fecha y la hora de los mismos y justificación.

#### Artículo 37.- Excedencias, o reducción de jornada.

Todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un tiempo mínimo de un mes, y máximo de cinco años.

La situación de excedencia o reducción de jornada podrá llevarse cabo para una parte de la jornada semanal, siempre que sea por días completos de trabajo y no inferior a dos días de trabajo semanal. Así como por la mitad de la jornada. Todo ello siempre que sea posible conforme a la legislación de la Seguridad Social.

La trabajadora/or interesado deberá solicitarla con un mes de anticipación, salvo acuerdo inferior.

Al término de la excedencia o reducción de jornada la empresa deberá reintegrarle a su puesto de trabajo al vencimiento de ésta, siempre que se haya preavisado con un mes de antelación.

Para aquellos trabajadores que soliciten la excedencia con motivo de un cargo público o sindical el tiempo de la excedencia se ajustará hasta el tiempo que se mantenga dicha situación, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo, en el plazo máximo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Los trabajadores que estén incluidos en la bolsa de trabajo de algún organismo público lo notificarán a la empresa para su conocimiento, con el objeto de hacer efectiva la aplicación del presente artículo.

Cuando la solicitud de excedencia en los términos previstos en el presente convenio se realiza para prestar servicios en algún organismo público no necesitará comunicarlo con antelación, bastando con acreditar documentalmente a la empresa que van a hacer contratados por dicho organismo público.

Artículo 38.- Excedencia por cuidado de familiares.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 37. 6 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 40.- Reducción de Jornada y Excedencias por Maternidad.

Será de aplicación lo establecido en los Artículos 46.3, 37.4, 37.5, 37.6 y 37.7 del estatuto de los trabajadores y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y disposición final primera de la ley 3/2012 de 6 de julio.

En ningún caso la trabajadora en excedencia por maternidad podrá ser despedida y su puesto de trabajo le será reservado por la empresa.

Una vez concluida la excedencia la reincorporación será automática, debiendo la trabajadora solicitar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 41.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Maternidad - Paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48.4, 48.5, 48.6 y 48.7 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 42.- Protección de la maternidad.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice:

“1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos Laborales, deberá 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 influir 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 la 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista 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.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase los servicios médicos del INSS ó de las Mutuas en función de la entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá asimismo declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, contemplada en el art. 45.1 del ET si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

Artículo 43.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 48.5 del ET 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice:

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

Artículo 44.- Riesgo durante el embarazo. Situación protegida.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 de la LGSS que actualmente dice:

“A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 del nuevo texto de la LGSS que dice:

1.- La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2.- La prestación económica, cuyo pago corresponda a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3.- La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4.- La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la seguridad social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Artículo 45.- Indemnización por invalidez o muerte.

Las empresas concertarán para todos los trabajadores/as de la empresa una póliza de seguros con objeto de compensar a los trabajadores o sus familiares para los casos de muerte o invalidez del trabajador/a. Dicho seguro consistirá en una indemnización de 15.000,00 euros, para todos los casos de muerte, o, invalidez absoluta, y, gran invalidez, derivados de accidente o enfermedad profesional que se produzca dentro de su horario de trabajo y en los desplazamientos in itinere. Las empresas concertarán esta póliza en el plazo de 15 días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 46.- Ayudas de Acción social.

Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el Artículo 45 del convenio colectivo, publicado en fecha 14 de julio de 2001 como ayudas de acción social.

Artículo 47.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto a la ley 27/2011, de 1 de agosto y RD 16/2013 de 20 de diciembre.

JUBILACIÓN PARCIAL: Aquellas/os trabajadoras/es que reúnan los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación parcial, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes existentes a partir de la publicación del presente convenio, podrán acceder a dicha forma de jubilación, estando la empresa obligada a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador/a, siempre y cuando la jornada reducida por el trabajador jubilado sea la máxima establecida por la propia Ley o sus normas reglamentarias. La empresa procederá a la contratación laboral mediante contrato de relevo con aquellos/as trabajadores/as que por orden de antigüedad les corresponda respetando el orden establecido en cada centro de trabajo, y/o contrata según la fe de vida laboral. El turno u horario de trabajo del trabajador de nueva contratación seguirá los criterios establecidos en cada centro en orden a pasar al turno de tarde.

El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial tendrá los mismos derechos establecidos en el convenio colectivo para los trabajadores de su misma categoría.

En el momento de la jubilación parcial el trabajador/a percibirá la liquidación de partes proporcionales de las pagas extra o vacaciones hasta ese momento. A partir de ese momento percibirá mensualmente y en las fechas de las pagas ex-

traordinarias las retribuciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo en proporción a la jornada. En caso de subrogación la empresa entrante continuará con el sistema de pago establecido de los trabajadores en jubilación parcial.

#### Artículo 48.- Subrogación del Personal.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corres-

ponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

e. Independientemente del punto a de este artículo, los/as trabajadores/as objeto de subrogación afectados/as por este convenio, el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo contratista que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los/as trabajadores/as a la fecha del vencimiento de su contrata.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1Q de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 49.- Comité de empresa.

El Comité de empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos, ante la empresa y la Administración y tendrá derecho a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones muy graves a los trabajadores.
- b) La realización de traslados de personal.
- c) La reestructuración de plantilla.

- d) La modificación en el sistema de organización del trabajo.
- e) Los cambios en el estatus jurídico de la empresa.

#### Artículo 50.- Secciones sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la L.O.L.S. Las secciones sindicales podrán elegir un Delegado sindical, en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la L.O.L.S. Los Delegados de las secciones sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la L.O.L.S. y el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de los Comités de empresa.

Artículo 51.- Derechos y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités y los Delegados de las secciones sindicales de empresa.

Los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa, y Delegados/as de las secciones sindicales, dispondrán de cuarenta horas mensuales que podrán ser acumuladas dentro de cada mes de entre los miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus miembros, en la forma que éstos acuerden.

Igualmente, tendrán los derechos y garantías establecidos por Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S. y demás disposiciones o normativa en vigor.

#### Artículo 52.- Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, durante el período de un año prorrogable.

#### Salud laboral

#### Artículo 53.- Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad y Salud o el/la Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales en su caso, asumen las funciones de inspección para que se cumplan las disposiciones establecidas en la Ley de PRL 31/1995 de 8 noviembre y disposiciones complementarias, comunicando a la empresa las deficiencias observadas y podrá requerir al centro de seguridad e higiene.

Se llevará a cabo una revisión médica anual, asimismo se solicitará por la Comisión de seguridad e higiene y salud laboral la autorización de los equipos de medicina preventiva para beneficio de los/as trabajadores/as de la limpieza.

La Comisión de salud laboral que en este Convenio se crea tendrá un carácter paritario y sus competencias serán:

- a) Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos de seguridad e higiene.
- b) Solicitar informe al centro de seguridad e higiene en el trabajo sobre los posibles riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.
- c) Adoptar las medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por el citado centro de seguridad e higiene.
- d) Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de los vestuarios y aseos para el personal de limpieza en las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

#### Artículo 54.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos o unas zapatillas antideslizantes; personal masculino: dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas: prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha.

En el caso de que su ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma, debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

#### Artículo 55.- Otros Derechos.

En las nóminas constarán los valores unitarios de los conceptos que se abonan.

Los trabajadores podrán conocer sus TC2 o boletines de cotización, los cuales estarán a su disposición para poder verlos en la empresa.

#### Artículo 56.- Legislación aplicable.

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente

#### Artículo 57.- Cláusula de Descuelgue.

En relación con lo previsto en el artículo 82.3 del ET reformado, las partes convienen:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas fijando, con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la comisión Paritaria de este convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Artículo 58.- Incrementos de las retribuciones 2022, 2023, 2024 y 2025.

Las retribuciones salariales son las recogidas en las tablas salariales que se adjuntan como anexo en el presente texto.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. - Abono no consolidable de 250 euros brutos en el año 2022.

Para el año 2022 exclusivamente, se establece el abono de una paga no consolidable de doscientos cincuenta euros (250 euros) brutos, en proporción a la jornada y al tiempo de trabajo durante dicho año 2022, teniendo que haber estado el/la trabajador/a en alta más de 180 días en la Empresa en el citado período anual. La paga se abonará en la nómina siguiente a la de la publicación del convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Disposición Adicional Segunda. - Abonos incrementos 2022.

Los atrasos del año 2022, del 1,5%, se abonarán en la nómina siguiente a la de la publicación del presente convenio colectivo en el B.O.P.

Disposición Adicional Tercera. - Plus Festivo.

A partir del año 2023, para los trabajadores que presten extraordinariamente servicios un día festivo, se acuerda abonar un plus festivo, que abarca las siguientes cantidades:

- \* 2023: 20 euros brutos por festivo trabajado.
- \* 2024: 30 euros brutos por festivo trabajado.
- \* 2025: 40 euros brutos por festivo trabajado.

A partir del año 2025, en el próximo convenio colectivo, dicho plus se incorporará al articulado de éste al estar consolidado a partir del año 2023.

Disposición Adicional Cuarta. - Asuntos Propios.

A partir del año 2023, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar permiso por días de asuntos propios:

- \* 2023: 1 día de Asunto Propio.
- \* 2024: 2 días de Asuntos Propios.

A partir del año 2025, en el próximo convenio colectivo, los asuntos propios se incorporarán al articulado de éste al estar consolidados a partir del año 2023.

Disposición Adicional Quinta. - Condiciones más Beneficiosas.

Las condiciones que se pactan en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual son más beneficiosas para los trabajadores que las que hasta ahora existían, en sus relaciones laborales.

Atendiendo a dicha circunstancia, el carácter rígido de los presupuestos de facturación de las empresas de prestación de servicios de limpieza en este sector y a la necesidad de que sus costes no se vean alterados, se pacta expresamente que las condiciones económicas que se establecen en este Convenio permanecerán inalterables durante toda la vigencia del mismo, y absorberán o compensarán cualquier nuevo concepto retributivo que pudiera surgir en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial.

Los artículos del Convenio tendrán carácter permanente hasta que por acuerdo de ambas representaciones se modifiquen en los siguientes Convenios.

### **ANEXO: INCREMENTOS ANUALES Y TABLAS SALARIALES 2022 – 2025**

<b>Tablas salariales Convenio Sanitario Granada 2022 - 2025</b>				
Años de vigencia	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de subida	1,50%	3,00%	3,50%	3,50%
Titulado de grado superior	1.526,91 €	1.572,72 €	1.627,76 €	1.684,73 €
Titulado de grado medio	1.372,99 €	1.414,18 €	1.463,68 €	1.514,90 €

Titulado laboral o profesional	1.219,07 €	1.255,64 €	1.299,59 €	1.345,07 €
Jefe de administración de primera	1.155,89 €	1.190,57 €	1.232,24 €	1.275,37 €
Jefe de administración de segunda	1.126,72 €	1.160,52 €	1.201,14 €	1.243,18 €
Oficial de primera	1.034,38 €	1.065,41 €	1.102,70 €	1.141,29 €
Auxiliar administrativo	1.019,20 €	1.049,78 €	1.086,52 €	1.124,55 €
Aspirante menor de 18 años	788,26 €	811,91 €	840,33 €	869,74 €
Encargado general	1.049,76 €	1.081,26 €	1.119,10 €	1.158,27 €
Supervisor	1.034,37 €	1.065,40 €	1.102,69 €	1.141,28 €
Responsable	1.019,02 €	1.049,59 €	1.086,33 €	1.124,35 €
Ordenanza	1.003,58 €	1.033,69 €	1.069,87 €	1.107,31 €
Limpiadora/or	33,22 €	34,22 €	35,42 €	36,66 €
Conductor-limpiador	34,39 €	35,42 €	36,66 €	37,94 €
Plus Hospital (mes)	123,39 €	127,09 €	131,54 €	136,14 €
Plus Transporte (mes)	44,08 €	45,41 €	46,99 €	48,64 €
CRP (día)	2,97 €	3,06 €	3,17 €	3,28 €

NÚMERO 6.531/22

**JUNTA DE ANDALUCÍA****DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO***Convenio colectivo Laboratories Abbott, S.A.***EDICTO**

Resolución de 12 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIES ABBOTT S.A para el Centro de Trabajo de Camino de Purchil, número 68 de Granada.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIES ABBOTT S.A para el Centro de Trabajo de Camino de Purchil, número 68 de Granada (Con código de Convenio 181001311011995), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 6 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**RESUELVO**

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

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

Granada, 12 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares

**CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO PRELIMINAR.**

Son partes concertantes del presente convenio colectivo:

Por la representación social / de los trabajadores:

- Juana Ávila Garrido (Grupo Independiente de Técnicos y Administrativos)
- Manuel Centeno Bolívar (Grupo Independiente de Técnicos y Administrativos)
- Manuel Fernández Álvarez (Grupo Independiente de Técnicos y Administrativos)
- Jesús Fornieles Moreno (CCOO)
- Mercedes García López (Grupo Independiente de Técnicos y Administrativos)
- Mario Alberto Lupiáñez Rodríguez (UGT)
- Víctor Manuel Peña Ramírez (Grupo Independiente de Trabajadores)
- Gustavo Rodríguez Serrano (Grupo Independiente de Trabajadores)
- Roberto Tejero Cáceres (CCOO)

Por la representación empresarial José Bravo y Alberto Suárez Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

#### APLICACIÓN:

##### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo en el centro de trabajo de Camino de Purchil, número 68 de Granada, de la Empresa ABBOTT LABORATORIES, S.A.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, de 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Dirección Provincial de Trabajo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

##### ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la Empresa Abbott Laboratories, S.A. y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de Camino de Purchil, número 68 de Granada, dedicado a la investigación, desarrollo y fabricación de fórmulas infantiles y dietas especiales para adultos.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, en cuanto a los artículos de contenido económico el personal que lleva a cabo funciones de Dirección y mando, así como aquellas otras definidas como básicas en la organización de la empresa.

##### ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en el Centro de Trabajo en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

##### ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio.

##### ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, con el mismo porcentaje de proporcionalidad que cada grupo tenga en dicho Comité, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir. Las decisiones y acuerdos se tomarán por mayoría.

La Dirección y trabajadores de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio y de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a dicha Comisión Mixta Paritaria. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las Asesorías Legales que estimen oportunas.

## CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

### ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sin perjuicio de que la organización del trabajo tanto técnica como práctica sea potestad de la Dirección de la Empresa, según las disposiciones legales vigentes, ésta deberá respetar en la medida de lo posible los cometidos propios del nivel profesional y las funciones de cada uno de los puestos de trabajo.

En cualquier caso, la Empresa informará de los cambios permanentes que proponga en esta materia al Comité de Empresa.

Es responsabilidad de la Empresa, poner a disposición del personal, todo el material necesario para la realización del trabajo.

Cuando sea generada una posible modificación profesional fundamentada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen.

Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y entre ellas las estipuladas en el art. 41 R.D.L. 2/2015, 23 de octubre (E.T.), sólo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los trabajadores afectados, sin perjuicio de la información que corresponda a los representantes de los trabajadores, y en caso de desacuerdo, por autorización del Organismo Laboral competente.

## CAPÍTULO TERCERO. DEL PERSONAL

### ARTÍCULO 8.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo.
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

### ARTÍCULO 9.- CLASIFICACIÓN GENERAL

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- 1.- Personal Directivo.
- 2.- Personal Técnico y Administrativo.
- 3.- Personal Especialista y No Cualificado.

### ARTÍCULO 10.- PERSONAL DIRECTIVO

Estarán incluidos en este apartado los puestos de trabajo que implican el desempeño de funciones directivas.

### ARTÍCULO 11.- PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Quedan incluidos en este apartado los niveles profesionales A y B del presente Convenio (Anexo III). Así mismo, quedan incluidos en este apartado el resto de los puestos de trabajo de naturaleza no directiva referidos en el artículo 3.

### ARTÍCULO 12.- PERSONAL ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO

Quedan incluidos en este apartado los niveles C, D y E del presente Convenio (anexo III).

### ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN DE NIVELES PROFESIONALES

1. La clasificación profesional que a continuación se indica se realiza a través de la interpretación y aplicación de los criterios generales de las actividades básicas más representativas. En los casos de concurrir en un puesto de trabajo tareas básicas correspondiente a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de lo dispuesto en este Convenio Colectivo vigente en este centro de trabajo.

#### 2. Atribución específica de tareas y funciones

##### 2.1. Nivel Profesional A

Criterios generales: Actividades que impliquen, con o sin colaboradores a su cargo, el dominio y control de los diferentes procesos operativos de una unidad funcional, aportando un conocimiento profundo de las fases de cada proceso.

Tareas y funciones:

a) Actividades que impliquen el cumplimiento y control de las normas sobre los procesos de fabricación o acabado, con aportación de conocimientos sólidos sobre los parámetros estándar de fabricación de las diferentes líneas, la naturaleza de los productos, el nivel de calidad de los mismos, así como las cautelas que deben contemplarse en los citados procesos.

b) Actividades que consisten en coordinar tareas de oficios industriales que demanden un alto nivel de especialización y que requieren el correcto ajuste de máquinas ej. equilibrado de equipos, dando un puntual y efectivo nivel de servicio a la planta.

c) Actividades de Laboratorio que demandan un dominio pleno tanto teórico como práctico de diferentes técnicas de análisis aplicables a la determinación de nuevos nutrientes, elementos contaminantes o coadyuvantes tecnológicos de un área determinada relacionados con los productos y procesos existentes.

d) Actividades que demandan el conocimiento y dominio en la aplicación de nuevas metodologías analíticas requeridas por nuevos productos o de la correcta operativa de los diferentes equipos de la Planta Piloto, con dominio de la tecnología sobre productos lácteos o dietéticos.

e) Actividades de control y detección de desviaciones y no conformidades, con elaboración e interpretación de informes y resultados sobre análisis de productos o procesos, colaborando en las auditorías de calidad pertinentes.

f) Actividades que impliquen el cumplimiento y control de las instrucciones técnicas de Almacenes y de otros departamentos relacionados con tareas de almacén, así como, el conocimiento del flujo de productos y documentos entre los diferentes almacenes, productos terminados, materias primas y semielaborados y actividades que impliquen el conocimiento de los programas informáticos utilizados para el control de movimientos y de stocks y actividades que consistan en coordinar, priorizar y repartir las diferentes tareas en los almacenes.

g) Actividades administrativas complejas que impliquen coordinación y control de las realizadas por una unidad funcional de este carácter.

h) Actividades inherentes a tareas de traducción, taquimecanografía, y conversación en idioma extranjero que implique el dominio del mismo.

i) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados anteriormente para este nivel.

## 2.2. Nivel Profesional B

Criterios generales: Funciones consistentes en trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportado bajo supervisión, o no, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Tareas y funciones:

a) Actividades que implican el dominio del proceso para la adecuación operativa de las máquinas o equipos informáticos que componen la línea de fabricación, con responsabilidad sobre las normas de calidad, funcionamiento, conservación, mantenimiento, limpieza e higiene.

b) Actividades que implican el control del flujo de materiales al objeto de asegurar el eficaz cumplimiento de los programas de fabricación previstos en las líneas de producción.

c) Actividades que implican el cumplimiento y control de las normas sobre procesos dentro de una unidad operacional de fabricación o acabado, con aportación de conocimientos sólidos sobre los parámetros standard de fabricación en las líneas o línea bajo su responsabilidad, la naturaleza de los productos, el nivel de calidad de los mismos, así como los controles que deben contemplarse en los citados procesos.

d) Actividades que implican la coordinación en asegurar la correcta toma de muestras para el control del proceso en línea o para su envío al laboratorio.

e) Actividades de coordinación, y, en su caso, realización de las operaciones de limpieza y mantenimiento de las máquinas o equipos bajo su responsabilidad, asegurando que su estado final permite su perfecta puesta a punto de su puesto de trabajo.

f) Actividades de oficios industriales con capacitación profesional suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial, programando su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por éstos últimos.

g) Actividades realizadas por aquellos trabajadores, con o sin supervisión directa, que requieren amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis, así como el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos y perfecto etiquetado de los mismos, que se realizan en las áreas del laboratorio, investigación o desarrollo, incluida la operativa de los procesos de la planta piloto, con iniciativa y responsabilidad, con o sin colaboración de otros trabajadores, así como el desempeño de las labores burocráticas para el control de las tareas realizadas.

h) Trabajos de delineación que requieren dominio y experiencia consolidada en dicha área, aportando soluciones creativas a demandas dadas.

i) Actividades que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad, redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios y escandallos, gestión de ofertas, pedidos y suministros, con responsabilidad en su tramitación completa.

j) Actividades que consisten en la tramitación de documentación inherente a exportaciones e importaciones, confección y seguimiento de programas de trabajo, así como análisis y estudio de previsiones.

k) Actividades inherentes a la operativa de unidades periféricas, dando respuesta a los mensajes del sistema operativo y de los programas, seleccionando las salidas, de acuerdo con las normas establecidas.

l) Actividades de Almacén, que impliquen la realización, comprobación y control de entrada y salida de mercancías, con utilización de los sistemas informáticos y mecánicos disponibles y con responsabilidad en los procesos de recepción y descarga de materias, despacho de pedidos, control y realización de inventarios, control de devoluciones, así como el debido orden y limpieza de las instalaciones.

m) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados anteriormente para este nivel.

## 2.3. Nivel Profesional C

Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Tareas y funciones

a) Actividades que implican el conocimiento de las máquinas o equipos que conforman la línea o líneas de fabricación asignadas, operando de acuerdo con los parámetros estándar de funcionamiento, teniendo en cuenta los valores determinados para el proceso de fabricación y las normas recibidas por su superior inmediato.

b) Actividades que implican la realización, con o sin colaboradores, de la limpieza y puesta a punto de máquinas o equipos que corresponden a su puesto de trabajo.

c) Actividades que impliquen el conocimiento y la realización de la operativa de cambiar de formato y desmontaje de las máquinas y equipos habituales, así como la provisión anticipada de los materiales necesarios, vigilando la calidad exigida de cada producto.

d) Actividades que implican el adecuado conocimiento de un proceso productivo de una línea de fabricación o desarrollo, que permita asumir la responsabilidad del mismo, en ausencia coyuntural de su superior inmediato.

e) Actividades de oficios industriales que exigen aportación suficiente para la realización correcta de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

f) Tareas de delineación, realizadas según criterios dados, con ayuda o colaboración de personal del nivel B.

g) Labores realizadas por aquellos trabajadores que, con iniciativa y responsabilidad restringida efectúan determinados controles y análisis dentro de los laboratorios, planta piloto o fábrica.

h) Actividades de almacén que impliquen la realización y la comprobación de entradas y salidas de mercancía, bajo instrucciones específicas, recepcionado de materiales, preparando y sirviendo pedidos, con cumplimiento de albaranes y partes.

i) Actividades administrativas que impliquen:

- Llevar registros de personas o cosas, siguiendo instrucciones generales.

- Efectuar operaciones integradas por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.

- Funciones de cobro y pago a domicilio

- Llevar el archivo y clasificación de documentos, con el control de entrada y salida de los mismos.

- Realización y redacción de correspondencia, que implica el despacho de la misma.

j) Cualquier otra tarea que responde a los criterios generales indicados para este nivel.

#### 2.4. Nivel Profesional D

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general.

Tareas y funciones.

a) Actividades que implican el conocimiento en la realización de las tareas previamente determinadas según necesidades establecidas de líneas o procesos, de acuerdo con instrucciones dadas por su superior inmediato. Incluye las operativas de paletización y vigilancia de los mosaicos previstos según lo establecido en el listado de materiales, así como la responsabilidad en la observación de la correcta rotulación en todo el proceso.

b) Actividades que impliquen el aporte manual de materiales a la línea de Producción, con alimentación de las máquinas (batches, cajas, sacos, estuches, dosificadores, tapas de plástico, folletos, etc.).

c) Actividades que implican el llenado de Silos y Contenedores desde Big-Bag.

d) Tareas de limpieza y desmontaje de equipos, de acuerdo a instrucciones dadas por sus superiores.

e) Tareas propias de oficios industriales de ayuda o apoyo, con dominio y experiencia en la profesión.

f) Actividades que consisten en la correcta preparación del material de análisis de las muestras a analizar, ayuda en las tareas de análisis o procesos analíticos realizados en laboratorios o planta piloto, bajo control del superior inmediato.

g) Actividades de almacén o fábrica que implican tareas de carga, descarga, apilamiento, movimiento y distribución de materiales, utilizando fundamentalmente elementos mecánicos.

h) Actividades administrativas de carácter auxiliar que implican la cumplimentación de facturas y albaranes, tramitación de pedidos, efectuar cálculos aritméticos y archivo de documentos.

i) Cualquiera otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este nivel.

#### 2.5. Nivel Profesional E

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Tareas y funciones.

a) Operaciones sencillas de procesos de fabricación que consisten en alimentar las cadenas productivas y aquellos otros que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

b) Actividades manuales de empaquetado, envasado y/o acondicionado, así como de recogida y apilamiento de los envases elaborados en la cadena productiva.

c) Operaciones que consisten en carga, transporte, apilamiento y descarga manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

d) Tareas auxiliares de oficios industriales bajo control directo del superior inmediato.

e) Operaciones en laboratorios o planta piloto que impliquen la realización de tareas elementales, entendiendo como tal las que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.

f) Cualquier otra tarea con un alto grado de dependencia que requiera la aportación preferente de esfuerzo físico o atención sin necesidad de formación específica, que demanda el cumplimiento de un periodo de adaptación.

#### ARTÍCULO 14.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR NIVEL PROFESIONAL

1. El trabajador que realice funciones de nivel superior al que corresponda con respecto al que tuviera reconocido, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa el ajuste de nivel profesional adecuado. Excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice. En el caso de que sean desempeñadas funciones inherentes al cargo de supervisor, la retribución será la correspondiente al nivel A, con un 10% de incremento.

4. Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar un trabajador a tareas correspondientes a un nivel inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta 30 días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 15.- INGRESOS Y ASCENSOS

La Dirección podrá someter a los candidatos a las pruebas de selección que considere convenientes, para comprobar su grado de adecuación al puesto de trabajo.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria podrán ser contratados en período de formación y prácticas, en tal caso, la remuneración, turnos y horarios serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Toda persona contratada temporalmente y que se le asigne como retribución la correspondiente al nivel E del actual Convenio Colectivo, permanecerá en ese nivel hasta cumplir los doce primeros meses. A partir de dicho período y siempre que haya superado su periodo de entrenamiento y que, asimismo, las funciones que desempeña admitan un cambio de nivel, se le promocionará al nivel D.

Las vacantes que se produzcan que no sean de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo del nivel inmediato inferior, mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años, el 30%.
- Más de 15 y hasta 20 años, el 25%.
- Más de 10 y hasta 15 años, el 20%.
- Entre 5 y hasta 10 años, el 15%.
- Por tiempo inferior a 5 años, el 5%.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, secciones sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador de la sección de mayor antigüedad, de mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que, en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supera las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un tribunal que estará compuesto por tres miembros; Un Presidente, que será designado por el Director de Recursos Humanos; un Vocal designado por el Director del Departamento afectado; un Vocal del Comité de Empresa, designado por el mismo, de igual o superior nivel profesional del personal a examinar.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

### CAPÍTULO CUARTO. RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 16.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El sistema de retribución de ABBOTT LABORATORJES, S.A. para el centro Granada comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complementos Retributivos.

#### ARTÍCULO 17.- ANTIGÜEDAD

Todos los empleados de Abbott incluidos en el ámbito de contenido económico del convenio colectivo vigente, (con exclusión, por tanto, de los referidos en el art. 3 del mismo), devengarán un complemento de antigüedad consistente en trienios al 3% del salario base que figura en la tabla número 2 de los anexos número I y II del referido convenio según la antigüedad consolidada, independientemente de la fecha de su ingreso en la empresa.

**ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS**

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, la retribución relativa a cantidad y calidad de trabajo se denomina complemento del puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 19.- DIETAS Y KILOMETRAJE**

Aquellos trabajadores que, por motivos laborales, tengan que viajar se regirán por las normas internas de la Empresa vigentes en cada momento, siendo sus cuantías brutas las siguientes:

Media dieta (desayuno y almuerzo o cena): 20,14 Euros

Dieta Completa (sin alojamiento): 33.26 Euros

Kilometraje: 0.31 Euros

Alojamiento: Hotel de tres estrellas, con gastos a justificar.

**ARTÍCULO 20.- PAGAS**

La remuneración del personal acogido a este Convenio Colectivo, se percibirá en quince pagas desglosadas de la siguiente manera:

\* Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en Sueldo Base y complemento de puesto de trabajo correspondientes a su nivel y la Antigüedad que corresponda según lo indicado en el artículo 17 del presente Convenio.

\* Tres pagas extraordinarias consistentes en Sueldo Base, más complemento de puesto de trabajo más la Antigüedad que corresponda según lo indicado en el artículo 17 del presente Convenio. Dichas pagas se percibirán los días 25 de julio, 25 de septiembre y 25 de diciembre y se cobrarán completas en los casos de antigüedad igual o superior a un año.

El devengo de las pagas extraordinarias se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

a) Paga extra de julio: del 1 de agosto al 31 de julio.

b) Paga extra de septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre

c) Paga extra de diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extras correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

**ARTÍCULO 21.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

En los trabajos comprendidos entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán un Plus de Nocturnidad que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 5 de los anexos I y II, salvo aquellos trabajadores en cuyo contrato se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad.

**ARTÍCULO 22.- TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS O FESTIVOS.**

Los trabajos realizados en sábado tendrán un plus de sábado que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 4 de los anexos I y II.

Los trabajos realizados en domingos o festivos tendrán un plus de domingos o festivos que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 4 de los anexos I y II.

**ARTÍCULO 23.- PLUS DE ARRANQUE**

Para todo el personal que por motivo de la puesta en marcha de la planta inicie sus tareas antes de las 6 de la mañana, se establece un plus de arranque con un importe de 22,39 euros brutos, por día de trabajo en ese horario.

**CAPÍTULO QUINTO. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES****ARTÍCULO 24.- BECAS DE ESTUDIO**

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establecen dos tipos de becas:

a) Para estudios realizados en centros oficiales del Estado y homologados, cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50% de las tasas académicas correspondientes a matrícula.

b) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y homologados cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

Los trabajadores acogidos a contratos de duración determinada que soliciten la beca referente a los estudios reseñados en el apartado b de este artículo, podrán solicitarlo, quedando la aprobación de la beca a criterio de la dirección.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se realizará a través del departamento de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 25.- ROPA DE TRABAJO**

Se entregará a cada trabajador la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité Técnico de Prevención de riesgos y Salud laboral.

**ARTÍCULO 26.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO**

Con el fin de contribuir a la seguridad del personal y la de sus familiares, se constituye una póliza de seguro colectivo por un importe de 12.020,24 euros brutos, que cubre la contingencia de muerte e incapacidad laboral para la profesión habitual. Así como en caso de muerte 1.502,53 euros brutos, para gasto de sepelio.

**ARTÍCULO 27.- PRODUCTOS Y COMEDOR DE LA EMPRESA**

El personal de la Empresa podrá adquirir los productos de nutrición en los lugares designados al efecto, al precio de venta laboratorio vigente en cada momento.

Las variaciones de precio del comedor y venta de productos serán comunicadas al personal en el tablón de anuncios, con anterioridad a su puesta en vigor.

#### ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores afectados por este Convenio, con antigüedad, al menos de 10 años de permanencia en la Empresa percibirán las siguientes cantidades en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntario, o a la edad tope determinada por la legislación vigente, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia para acceder a la prestación pública de jubilación:

a) Por jubilación anticipada:

- \* Dos anualidades brutas si se produce tres años antes de la edad oficial de jubilación ordinaria
- \* Una anualidad y media bruta si se produce dos años antes de la edad oficial de jubilación ordinaria
- \* Una anualidad bruta si se produce un año antes de la edad oficial de jubilación ordinaria

Se entiende por edad oficial de jubilación ordinaria la exigida legalmente en el momento de acceso a la jubilación anticipada para el trabajador solicitante.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad realmente percibidos en el último año natural, con exclusión de cualquier otra percepción que, con carácter extraordinario, se hubiera devengado en dicho periodo.

Podrán acogerse un máximo de cinco trabajadores, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa, de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en la Dirección el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en que se solicite la jubilación.

b) Por jubilación ordinaria a la edad legal vigente en el momento de acceder a la jubilación: La Empresa abonará 60 euros brutos por año de servicio, no computándose a estos efectos los posteriores a dicha edad.

#### ARTÍCULO 29.- PRÉSTAMOS

Con objeto de poder ayudar al personal en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de 75.000 euros brutos y se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos.

#### ARTÍCULO 30.- PREMIO DE NATALIDAD

La Empresa abonará a los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 104,79 euros brutos por cada natalicio de hijo o adopción.

#### ARTÍCULO 31.- AYUDA ESCOLAR

La Empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo una ayuda anual por hijo en edad escolar de edad igual o inferior a 19 años a fecha de 31 de agosto de cada año de vigencia del presente convenio en el mismo importe y condiciones que al resto de empleados de las oficinas centrales de la empresa en España. Para el año 2022, el importe de la ayuda escolar asciende a 203 euros brutos por hijo.

#### ARTÍCULO 32.- AYUDA A DIVERSIDAD FUNCIONAL

Los trabajadores que tengan hijos con diversidad funcional que perciban por tal concepto prestación de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda económica de 140,18 euros brutos mensuales, por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

#### ARTÍCULO 33.- INCAPACIDAD

a) Los trabajadores que a partir de este convenio sean declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del Salario Base, Complemento de puesto de trabajo, antigüedad, pluses de nocturnidad y de domingos y festivos, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesará en la Incapacidad Temporal.

b) Los trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Incapacidad Absoluta ni Gran Invalidez. La Empresa sólo abonará dos indemnizaciones al año correspondientes a Incapacidad Permanente Parcial y otras dos a Incapacidad Permanente Total, en caso de que se produjesen, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado. El criterio a seguir será por orden de fecha de resolución donde se declare la situación de Incapacidad.

#### ARTÍCULO 34.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1) Desde el primer día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio.

2) Asimismo en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento se abonará desde el primer día de baja, debiéndose completar con el mismo hasta el cien por cien del total de la retribución del trabajador; incluidos todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

3) En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de Empresa, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

4) En cualquier caso, la Dirección podrá establecer como preceptivo el informe del Médico de Empresa para el cobro de cualesquiera de las prestaciones a que se refiere el presente artículo.

## CAPÍTULO SEXTO. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

### ARTÍCULO 35.- JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada de trabajo máxima anual será de 1768 horas efectivas, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Los turnos de trabajo serán de 8 horas diarias, distribuidas de la siguiente forma: de 22 h a 6 h; de 6 h a 14 h; de 7 h a 15 h.; de 14 h a 22 h

El horario de trabajo del personal administrativo será de 9 a 13:30 horas y de 14:30h. a 18 h. de lunes a viernes, ambos inclusive.

2. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este artículo.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que, por necesidades acreditadas y acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

7. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado o, en su caso, el lunes y el día completo del domingo. Cada mes todo trabajador disfrutará de un sábado y un domingo o en su defecto domingo y lunes consecutivo de descanso como mínimo.

8. La Empresa y el Trabajador, de mutuo acuerdo, podrán pactar la distribución irregular de los descansos.

### ARTÍCULO 36.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias salvo en los supuestos de fuerza mayor o de ineludible necesidad. Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- \* Pedidos imprevistos.
- \* Iniciación y finalización del proceso productivo y/o de I+D.
- \* Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción y/o actividad de I+D.
- \* Ausencias imprevistas.
- \* Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.
- \* Períodos punta de producción.
- \* Cambios de turno.
- \* Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad. Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tendrían la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, con descanso equivalente a la proporción siguiente:

1 hora extraordinaria= 1,5 horas de descanso.

El cómputo acumulado de los días de descanso será trimestral. La fracción, si redondeará a unidad por exceso.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la Tabla nº 5 de los anexos I y II.

### ARTÍCULO 37.- VACACIONES

Todo el personal disfrutara de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, equivalentes a 22 días laborables.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Una vez publicado el calendario de festivos del año siguiente en el BOE, la dirección se reunirá con los representantes de los trabajadores para escuchar sus propuestas acerca del calendario de vacaciones, siendo responsabilidad de la dirección la definitiva confección del mismo; este calendario será de obligado cumplimiento para todo el personal. Uno de los períodos vacacionales se disfrutará dentro de la temporada que transcurre entre el 15 de junio y 15 de septiembre y siempre coincidiendo con el inicio y final de quincena, y no será inferior a 15 días naturales.

En lo referente a pluses de sábados, domingos y festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

Plus de nocturnidad: aquellas personas que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos de trabajo en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las com-

prendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

Plus de sábados, domingos o festivos trabajados: aquellas personas que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos de trabajo en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos o festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de pluses por sábados, domingos o festivos trabajados durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

## CAPÍTULO SÉPTIMO. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### ARTÍCULO 38.- PERMISOS

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por nacimiento de hijo, salvo que terminen en festivo prolongándose a un día más.
- c) 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos). Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días naturales.
- d) 1 día natural por matrimonio de hijos.
- e) 1 día natural por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIAS

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

2. Con respecto a la excedencia voluntaria, se aplicará lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá poner fin al que venían disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

5. El trabajador excedente voluntario, solicitando su reingreso con 15 días de antelación, hubiera vacante de su nivel o similar, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista, o en la primera que se produzca de cualquier nivel en las condiciones de trabajo retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su nivel o similar que se produzca.

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

## CAPÍTULO OCTAVO. SALUD LABORAL

### ARTÍCULO 40.- COMITÉ TÉCNICO DE SALUD LABORAL

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

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

- Tres Delegados de Prevención, elegidos por el Comité de Empresa, uno de los cuales deberá ser de entre sus miembros.

- El Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención.

#### CAPÍTULO NOVENO. COMITÉ DE EMPRESA

##### ARTÍCULO 41.- GASTOS FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa, la cantidad de 750 euros brutos para sus gastos de funcionamiento. Esta cantidad podrá ser actualizada por la Dirección si razones de gastos comprensivos así lo justifican, hasta un límite razonable. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

##### ARTÍCULO 42.- DERECHOS SINDICALES

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

##### ARTÍCULO 43.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

#### CAPÍTULO DÉCIMO. ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

##### ARTÍCULO 44.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que les remita su Sindicato.

##### ARTÍCULO 45.- HORAS SINDICALES

Trimestralmente el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa afiliados a su Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

##### ARTÍCULO 46.- DELEGADOS SINDICALES

Los Delegados Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y con carácter singular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Salud Laboral (con voz pero sin voto).
- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

#### CAPÍTULO DECIMOPRIMERO. DISPOSICIONES VARIAS

##### ARTÍCULO 47.- DERECHO -SUPLETORIO

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.

##### ARTÍCULO 48.- REVISIÓN SALARIAL

En el Anexo I del presente convenio se incluyen las tablas de retribuciones del año 2021 (Periodo justo anterior al del presente convenio)

A partir del 1 de enero de 2022, el salario base, complemento puesto, importe de horas extras y demás pluses serán los previstos en los Anexo II del presente convenio colectivo para cada uno de los niveles que en el mismo se indican.

A partir del 1 de abril de 2023 el incremento salarial anual se aplicará sobre todos los conceptos retributivos relacionados en el Anexo II y tendrá efectos del 1 de abril de cada año en curso. Dicho incremento será del 2,2% para 2022, 5,9% para 2023 y del 4,0% para el 2024.

El incremento salarial pactado en el presente convenio colectivo absorbe, compensa y sustituye cualquier otro incremento salarial previsto en cualquier otra norma convencional o legal que se declarara de aplicación.

##### ARTÍCULO 49.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Abbott Granada está comprometida con la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, cumplirá con toda la legislación que le sea de aplicación en esta materia.

**ARTÍCULO 50.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA NEGOCIACIÓN PARA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación con la negociación para la modificación de condiciones de trabajo, las partes se someterán a la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras prevista en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Para la solución de los conflictos que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía). Ambas partes podrán someterse a arbitraje en caso de que mutuamente así lo acuerden.

**ANEXO I**

Tablas de retribuciones de 2021

**ANEXO II.**

Tablas de retribuciones desde 2022 hasta 2023

**ANEXO III CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE LOS NIVELES PROFESIONALES**

**PUESTOS DE TRABAJO PERTENECIENTES A NIVEL A**

Oficial Especial de Fábrica

Oficial Especial de Mantenimiento

Oficial Especial de Laboratorios

Oficial Especial de Desarrollo

Oficial Especial de Almacenes

Oficial Técnico de Administración

Secretaria de Dirección

**PUESTOS DE TRABAJO PERTENECIENTES A NIVEL B**

Oficial de línea de Fábrica

Oficial de Línea de Sala de Control

Oficial de Línea de Premixes

Oficial de Línea de Hidrólisis

Oficial de Línea de Rodillos

Oficial de Línea de Usos Múltiples

Oficial de Línea de Secado

Oficial de Línea de Envasado

Oficial de Mantenimiento

Oficial Mecánico

Oficial Electricista

Oficial Electrónico

Oficial Servicios Auxiliares

Oficial Almacén de Repuestos

Oficial de laboratorio

Oficial Microbiología

Oficial Físico-Química

Oficial Control de Procesos

Oficial Investigación

Oficial de Desarrollo

Oficial de Almacén

Oficial de Administración

**PUESTOS DE TRABAJO PERTENECIENTES A NIVEL C**

Ayudante de Oficial de Línea de Fábrica

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Sala de Control

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica Premixes

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Hidrólisis

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Rodillos

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Usos Múltiples

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Secado

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Envasado

Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Ayudante de Oficial Mecánico

Ayudante de Oficial Eléctrico

Ayudante de Oficial Electrónico

Ayudante de Oficial Servicios Auxiliares

Ayudante de Oficial Almacén de Repuestos

Ayudante de Oficial de Laboratorio  
 Ayudante de Oficial de Laboratorio de Microbiología  
 Ayudante de Oficial de Laboratorio de Físico-Química  
 Ayudante de Oficial de Laboratorio de Control de Procesos  
 Ayudante de Oficial de Laboratorio de Investigación  
 Ayudante oficial de Desarrollo  
 Almacenero  
 Secretario de Departamento  
 Especialista de Administración  
 PUESTOS DE TRABAJO PERTENECIENTES A NIVEL D  
 Operador de Máquina de Fábrica  
 Operador Máquina de Fábrica de Sala de Control  
 Operador Máquina de Fábrica de Premixes  
 Operador Máquina de Fábrica de Hidrólisis  
 Operador Máquina de Fábrica de Rodillos  
 Operador Máquina de Fábrica de Usos Múltiples  
 Operador Máquina de Fábrica de Secado  
 Operador Máquina de Fábrica de Envasado  
 Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares  
 Auxiliar Mecánico  
 Auxiliar Eléctrico  
 Auxiliar Electrónico  
 Auxiliar de Servicios Auxiliares  
 Auxiliar de Almacén de Repuestos  
 Auxiliar de Laboratorio  
 Auxiliar de Laboratorio de Microbiología  
 Auxiliar de Laboratorio de Físico-Química  
 Auxiliar de Laboratorio de Control de Procesos  
 Auxiliar de Laboratorio de Investigación  
 Auxiliar de Desarrollo  
 Carretillero  
 Auxiliar de Administración  
 PUESTOS DE TRABAJO PERTENECIENTES A NIVEL E  
 Peón

## ANEXO I.

## TABLAS DE RETRIBUCIONES

Vigentes desde el 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

## TABLA NÚMERO 1

RETRIBUCIÓN ÍNTEGRA ANUAL EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Sueldo Base</u>	<u>Sueldo Complemento</u>	<u>Total</u>
A	18505,63584	16385,57	34891,21
B	17082,20416	14377,02	31459,22
C	15896,28928	13355,27	29251,56
D	15184,1792	12104,72	27288,90
E	14235,2896	10846,20	25081,49

## TABLA NÚMERO 2

SALARIO BASE EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Sueldo Base Anual</u>
A	1233,71	18505,64
B	1138,81	17082,20
C	1059,75	15896,29
D	1012,28	15184,18
E	949,02	14235,29

## TABLA NÚMERO 3

COMPLEMENTO PUESTO EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Anual</u>
A	1092,37	16385,56
B	958,47	14377,02

C	890,35	13355,27
D	806,98	12104,72
E	723,08	10846,20

## TABLA NÚMERO 4

PLUS DE SÁBADOS EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	19,92
B	18,20
C	16,89
D	15,58
E	14,30

PLUS DE DOMINGOS O FESTIVOS EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	23,55
B	21,51
C	19,95
D	18,41
E	16,89

## TABLA NÚMERO 5

PLUS DE NOCTURNIDAD EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	4,69
B	4,54
C	3,99
D	3,32
E	3,06

IMPORTE HORAS EXTRAS EUROS 1 de abril de 2021 a 31 de diciembre de 2021

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	28,16
B	25,68
C	23,86
D	22,04
E	20,20

## ANEXO II.

## TABLA NÚMERO 1

RETRIBUCIÓN ÍNTEGRA ANUAL EUROS enero 2022 - marzo 2023

<u>Nivel</u>	<u>Sueldo Base</u>	<u>Sueldo Complemento</u>	<u>Total</u>
A	19366,67	17147,96	36514,63
B	17877,00	15045,95	32922,95
C	16635,91	13976,67	30612,57
D	15890,67	12667,93	28558,59
E	14897,63	11350,85	26248,48

## TABLA NÚMERO 2

SALARIO BASE EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Sueldo Base Anual</u>
A	1291,11	19366,67
B	1191,80	17877,01
C	1109,06	16635,91
D	1059,38	15890,61
E	993,18	14897,63

## TABLA NÚMERO 3

COMPLEMENTO PUESTO EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Anual</u>
A	1143,20	17147,95
B	1003,06	15045,95

C	931,78	13976,67
D	844,53	12667,93
E	756,72	11350,85

#### TABLA NÚMERO 4

PLUS DE SÁBADOS EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	20,36
B	18,60
C	17,26
D	15,92
E	14,62

PLUS DE DOMINGOS O FESTIVOS EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	24,07
B	21,98
C	20,39
D	18,82
E	17,26

#### TABLA NÚMERO 5

PLUS DE NOCTURNIDAD EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	4,80
B	4,64
C	4,08
D	3,39
E	3,13

IMPORTE HORAS EXTRAS EUROS 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2023

<u>Nivel</u>	<u>Importe por hora trabajada</u>
A	28,78
B	26,25
C	24,38
D	22,53
E	20,64

NÚMERO 6.751/22

## JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de Transporte Interurbano de viajeros por carretera*

### EDICTO

Resolución de 19 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GRANADA (Con código de Convenio 18000345011982), acordado entre la representación de empresarios y de trabajadores, presentado el día 16 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

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

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

Granada, 12 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS Y VIAJERAS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Artículo 1. El presente Convenio de trabajo será de aplicación a las relaciones laborales existentes en las Empresas de Transporte de Viajeros por carretera que presten servicios de Transporte Regular permanente de uso general, ya sea Urbano o Interurbano, Regulares temporales, Regulares de uso especial y Discrecionales.

Este Convenio es de ámbito provincial, y afecta a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la provincia de Granada, a pesar de que el domicilio de la empresa esté ubicado fuera del mismo.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio, incluye a la totalidad del personal que ocupen las Empresas afectadas por el mismo, incluyendo tanto al de carácter fijo como eventual o interino, que se halle prestando sus servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor de día 01/01/2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. y mantendrá su vigencia hasta 31/12/2024.

ARTICULO 4.- PRORROGA.

Al extinguirse su período de vigencia, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes que lo suscriben, con los requisitos de rigor, por escrito y con dos meses de antelación.

CAPÍTULO SEGUNDO.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y como tal han de ser consideradas a efectos de aplicación práctica, por tanto absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole que tengan establecidas las empresas, así como las mejoras que por disposición legal o por voluntad de las empresas se establezcan en el futuro, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio superen a aquellas en su conjunto anual, globalmente consideradas, salvo las que por derecho necesario sean de obligada observancia. En todo caso la observancia de lo dicho se hará con la cláusula de vinculación a todas las mejoras pactadas.

Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su conjunto y en cómputo global, resulten más beneficiosas.

ARTÍCULO 6.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO TERCERO.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 7. INCREMENTO SALARIAL.

El incremento pactado para el año 2.020, será 0%.

Para el año 2021, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán una paga única por importe del 2% de las retribuciones salariales percibidas en el referido año de 2021.

Así mismo la tabla salarial vigente en 2021 se revisará al 2% sobre la totalidad de los conceptos retributivos sin que en ningún caso se devenguen atrasos por este concepto.

Para el año 2022, sobre las tablas salariales de 2021 con la revisión a la que se hace referencia en el párrafo anterior se le aplicara un incremento del 5%.

Para el año 2023, sobre las tablas salariales de 2022 se le aplicara un incremento del 3,5%.

Para el año 2024, sobre las tablas de 2023 se aplicará un incremento del 3%.

Cláusula de Garantía Salarial:

Par los ejercicios 2023 y 2024 se aplicará una cláusula de garantía salarial consistente en revisar la tabla salarial del 2024 una vez finalizado el mismo en el 50% de la diferencia entre la suma de los incrementos de 2023 y 2024 (3,5 + 3) con la suma de los IPCs, a 31 de diciembre de los referidos años con el límite del 9%.

Abono de Atrasos:

Los atrasos salariales correspondientes a los acuerdos alcanzados para los ejercicios 2021 y 2022 serán abonados dentro del plazo de dos meses desde la fecha de publicación del texto del convenio en el BOP de Granada.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de Antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

A los 2 años un 5% del salario base  
 A los 4 años un 10% del salario base  
 A los 9 años un 20% del salario base  
 A los 14 años un 30% del salario base  
 A los 19 años un 40% del salario base  
 A los 24 años un 50% del salario base.  
 A los 29 años un 60% del salario base  
**ARTÍCULO 9.- PLUS DE PERCEPTOR.**

A partir de la fecha de firma del presente convenio, las personas trabajadoras con la categoría profesional de conductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes, percibirán este plus, ascendente a 8,20 euros para el año 2021, 8,61 euros para el 2022, 8,91 euros para 2023 y 9,18 euros para el 2024 por cada día en el que realicen ambas funciones.

Las personas trabajadoras con categoría profesional de agentes únicos no percibirán este plus, al haberse establecido el salario base de dicha categoría teniendo en cuenta el desarrollo simultáneo de ambas funciones.

**ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las personas trabajadoras percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán antes de los día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre y por un importe de salario base y antigüedad cada una de ellas, devengándose semestralmente la de julio y diciembre y anualmente la de marzo.

**ARTÍCULO 11.- DIETAS.**

El importe de las Dietas queda fijado en las siguientes cantidades:

<u>Año 2021:</u>	<u>Regular</u>	<u>Discrecional</u>	<u>Internacional</u>
Dieta completa:	33,19	50,26	88,31
Comida o cena:	11,91	17,60	30,88
Cena y cama:	21,97	32,64	57,40
<u>Año 2022:</u>	<u>Regular</u>	<u>Discrecional</u>	<u>Internacional</u>
Dieta completa:	34,85	52,77	92,72
Comida o cena:	12,51	18,48	32,43
Cena y cama:	23,06	34,28	60,27
<u>Año 2023:</u>	<u>Regular</u>	<u>Discrecional</u>	<u>Internacional</u>
Dieta completa:	36,07	54,62	95,97
Comida o cena:	12,94	19,13	33,56
Cena y cama:	23,87	35,48	62,38
<u>Año 2024:</u>	<u>Regular</u>	<u>Discrecional</u>	<u>Internacional</u>
Dieta completa:	37,15	56,25	98,85
Comida o cena:	13,33	19,70	34,57
Cena y cama:	24,59	36,54	64,25

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor/a a comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida del servicio sea antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la persona trabajadora salga de servicio antes de las veinte horas y regreso después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la llegada del servicio se efectuó después de las cero horas.

**ARTÍCULO 12.- QUEBRANTO DE MONEDA Y TRANSPORTE DE CORREO.**

El quebranto de moneda, se abonará por la Empresas a razón de 1,19 euros en el año 2021, 1,25 euros para el año 2022, 1,29 euros para el año 2023 y 1,33euros para el año 2024 por día trabajado, para las categorías de Agentes Únicos, Conductores /as y Factores/as y a razón de 2,23 euros para el año 2021, 2,35 euros para el año 2022, 2,43 euros para el año 2023, 2,50 euros para el año 2024 por día trabajado para los Taquilleros/as. El personal que realice el transporte de correo, percibirá también la cantidad de 1,19 euros/ día para el año 2021, 1,25euros para el año 2022, 1,29euros para el año 2023, y 1,33euros para el año 2024.

A partir de la fecha de firma del presente convenio, el personal de taquilla que realice las funciones de master, es decir, que se hagan cargo de la recaudación de las personas trabajadoras, incluyendo el contaje de ésta, percibirá un quebranto de moneda de 5,48 euros para el año 2021, 5,76 euros para el año 2022, 5,96euros para el año 2023, y 6,14 euros para el año 2024, por cada día que realice dicha función.

**ARTICULO 13.- PLUS TALLER.-**

A partir de la fecha en la que se produzca la firma del presente Convenio Colectivo el personal de taller, percibirá por la realización de otras funciones distintas a las de su categoría profesional dentro del taller un plus de 27,54 euros para

el año 2021, 28,92 euros para el año 2022, 29,93 euros para el año 2023, 30,83 euros para el año 2024, que se abonará todos los meses excepto en vacaciones e Incapacidad Temporal.-

#### ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los valores de las horas extraordinarias, para las distintas categorías profesionales y las horas de presencia tendrán el valor de las tablas del anexo I hasta su incremento salarial que se hará cada año y se publicará en el BOP.

#### ARTICULO 15.- PLUS DE TRANSPORTE

En compensación por los gastos de transportes de los trabajadores, se establece un plus de extrasarial de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá consideración de salario.

758,90 euros anuales para el año 2021.

796,85 euros anuales para el año 2022.

824,74 euros anuales para el año 2023.

849,48 euros anuales para el año 2024.

Dichas cantidades se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por lo tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y durante el disfrute de las vacaciones. La persona trabajadora que lo solicite podrá optar por percibir el importe anual de dicho plus en un solo pago recibido el 15 de septiembre de cada año, así mismo cabe la posibilidad de que cada empresa por la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección de esta, se determine un sistema de pago único para todas las personas trabajadoras bien con el sistema de pago durante once meses o bien con el sistema de pago único anteriormente referido.

#### ARTÍCULO 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se regula de acuerdo con la legislación vigente, si bien, el abono por tal concepto, cuando proceda, será el 20% del salario base más antigüedad.

### CAPÍTULO CUARTO.- JORNADA LABORAL, DESCANSO Y VACACIONES.

#### ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para las Empresas afectadas por el presente Convenio será, en cómputo semanal, de cuarenta horas efectivas de trabajo para todo el personal afectado por el mismo.

En el plazo de 15 días tras la firma del presente convenio, se constituirá una comisión para el estudio de la distribución de la jornada de trabajo en el sector de viajeros de Granada. Estará compuesta por 4 miembros de la patronal y otros 4 en representación de las personas trabajadoras. Sus objetivos serán:

- Estudiar los tiempos de presencia y espera
- Estudiar la distribución de la jornada semanal y anual
- Estudiar la Conciliación de la vida laboral y familiar.

#### ARTÍCULO 18.- REGULACIÓN DE JORNADA.

Las empresas se comprometen a aplicar lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la regulación de las jornadas especiales de trabajo, tiempos de descanso y conducción en el sector de los transportes por carretera. (Reglamento Comunitario 561/2006 y RD 1561/95)

La toma y deja de las personas trabajadoras con categoría de agente único o conductor/a tendrá la consideración de tiempo de presencia, respetándose el tiempo que actualmente se considera de toma y deje en cada empresa.-

#### ARTÍCULO 19.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base y antigüedad.

Empresas y delegados/as de personal se reunirán para pactar un calendario de vacaciones para toda la plantilla, y llegar a un acuerdo antes del 30 de noviembre del año anterior al disfrute.

Estas reuniones serán convocadas por cualquiera de las partes, y en ellas se determinará el calendario en función de la singularidad de cada empresa.

### CAPÍTULO QUINTO.- DISPOSICIONES SOCIALES Y SINDICALES.

#### ARTICULO 20.- COMPLEMENTO EN CASO DE I.T.

En caso de accidente laboral, la persona trabajadora percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el promedio diario de la Base de Cotización por Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional del mes anterior a la Baja (Base reguladora A), deducida la prorrata de las pagas, sumado al promedio de las Horas Estructurales y no estructurales del año anterior a dicha Baja (Base reguladora B) y ello desde el primer día de producirse el accidente y hasta su incorporación al trabajo.

En caso de enfermedad común, la persona trabajadora recibirá también de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% de salario base y antigüedad, desde el 1º parte de confirmación de la I.T. hasta el vigésimo primer día, a partir del vigésimo primer día el trabajador recibirá también de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% del salario base, antigüedad y un complemento de 4,69 euros día para el año 2021, 4,92 euros día para el año 2022, 5,10 euros día para el año 2023, 5,25 euros día para el 2024 y hasta un máximo de 12 meses. Siempre que requiera hospitalización o inter-

vención quirúrgica, como consecuencia de la enfermedad, el complemento a abonar por la Empresa hasta el 100% del salario base, antigüedad y el complemento de 4,69 euros diarios para el año 2021, 4,92 euros diarios para el año 2022, 5,10 euros diarios para el año 2023, 5,25 euros diarios para el año 2024, se hará desde el primer día de la baja.

En el supuesto de accidente, para el abono de estos complementos no habrá que esperar la notificación de la mutua, sino que en el momento de cobrar la nómina de la persona trabajadora de baja que se confeccionará teniendo en cuenta este artículo.

#### ARTICULO 21.- JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL.-

Las personas trabajadoras afectas al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTICULO 22.- DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

En el supuesto de invalidez por enfermedad profesional o accidente laboral con declaración de incapacidad permanente total, podrá, la persona trabajadora, solicitar otro puesto de trabajo, siempre que haya un puesto vacante y se ajuste a su capacidad y aptitud.

#### ARTICULO 23.- PRIVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.

En aquellos casos en que los/las conductores/as sean sancionados judicialmente o administrativamente con la privación del carnet de conducir, se intentará proporcionarles trabajo en otro puesto en tanto dure la privación, sin que sea causa de despido.

En las Empresas de más de 35 personas trabajadoras, en aplicación de la reserva de puesto de trabajo, prevista en la Ley 13/1982, de 7 de abril (B.O.E. de 30-IV-82), deberá seguirse igual medida, sin superar los límites establecidos por dicha Ley, en los casos en que los conductores/as no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos.

La empresa abonará a la persona trabajadora la renovación del permiso, para el transporte escolar.

Pérdida de puntos realizando trabajo de conducción:

Los cursos para la recuperación de esos puntos serán gratuitos para la persona trabajadora, si bien, éste debe asistir en su tiempo libre, es decir, fuera de la jornada laboral.

#### ARTÍCULO 24.- ANTICIPOS.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren ante alguna necesidad urgente, podrán solicitar de la empresa un anticipo, que en ningún caso podrá superar el valor que correspondería a tres mensualidades de su salario base más antigüedad, y con la limitación del 5% de coincidencia de la plantilla para su solicitud.

El reintegro de estos anticipos se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos mensuales que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se hubiera percibido el anticipo, sin que en ningún caso pueda reintegrarse el anticipo mientras la persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal.

#### ARTÍCULO 25.- LIMPIEZA DE AUTOCARES.

Ambas partes reconocen y así lo declaran expresamente, que no es obligación de los agentes únicos ni de los conductores/as, la limpieza de los autocares, y por consiguiente no pueden ser obligados a realizar esta labor. En consecuencia, si por determinadas circunstancias estas personas trabajadoras accedieran a realizarlas, ello será mediante la correspondiente retribución pactada libremente entre la Empresa y la persona trabajadora, y sin que el hecho de efectuar esta tarea, pueda constituir precedente en virtud del cual se le pueda exigir su realización en el futuro, si la persona trabajadora no accede expresamente en cada caso.

#### ARTICULO 26.- ENTREGA DE RECAUDACIÓN

Las empresas se comprometen a facilitar la entrega de la recaudación en la jornada, o a la siguiente jornada del productor/a.

#### ARTÍCULO 27.- MONEDA FRACCIONARIA.

Las empresas se comprometen a facilitar moneda fraccionaria la persona trabajadora que lo solicite.

#### ARTÍCULO 28.- LICENCIAS.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimientos de hijos/as o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as carnales o políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día en caso de la primera comunión o ceremonia similar en otras religiones, cuando se trate de hijos/as o nietos/as.
- f) Un día para asuntos propios sin justificación, previa petición, con anticipación de tres días, que será concedido siempre que no coincida en su petición más del cinco por ciento de la plantilla. No podrá coincidir con día anterior o posterior de la fecha de disfrute de vacaciones.
- g) Las personas trabajadoras con derecho a permiso de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrán hacer uso de su derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, podrá sustituirse este derecho por la reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan solo podrá utilizar este derecho uno de ellos, teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso que el otro cónyuge no está utilizando este derecho.

h) Permiso de paternidad. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Según el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

#### ARTÍCULO 29.- PROTECCIÓN FAMILIAR.-

Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 30.- DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES.

Empresarios y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Respecto a la acumulación de horas sindicales en cada Empresa se determinará él o los miembros del Comité de Empresa en quien se concentren dichas horas, en los términos establecidos en el A.I., así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas no utilizadas por cada uno de los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa en el mes, serán acumuladas para el mes siguiente, quedando, en todo caso, agotado este cupo de manera bimensual e iniciándose de nuevo el cómputo.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales la persona trabajadora percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.

#### ARTÍCULO 31.- CANON DE NEGOCIACIÓN.

Por una sola vez, y con carácter voluntario, y por el servicio realizado por las Centrales Sindicales en la negociación colectiva, las personas trabajadoras abonarán la cantidad de 18 Euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria del mes de diciembre.

Aquellas que opten por abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto, dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

#### ARTÍCULO 32.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las Centrales Sindicales, que ostenten la representación en la Empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismas, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de Caja de Ahorros o Banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la Central o Sindicato a que pertenece. Las Empresas detraerán las cuotas salvo indicación en contrario durante periodos de un año y la dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera, o a la propia Central Sindical de que se trate.

#### ARTÍCULO 33.- PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS/AS DE PERSONAL EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal participarán en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Se tendrá en cuenta y consultará a los/as representantes de los trabajadores/as a la hora de organizar el trabajo y los descansos. En cuanto a la promoción del personal dentro de la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 34.- RESPONSABILIDAD DE LOS VIAJEROS/AS EN RUTA.

Las Empresas se comprometen a colocar en sitio visible de los vehículos la O.M. del Ministerio de Obras Públicas de 12 de febrero de 1.975 (B.O.E. 20-11-1.975), sobre la obligatoriedad del viajero/a a exigir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios/as que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

**ARTÍCULO 35.- UNIFORMES Y DISTINTIVOS.**

El personal de movimiento de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto en invierno de dos camisas, dos pantalones, un jersey y rebeca; y en verano de dos camisas de manga corta y dos pantalones. Todas estas prendas tendrán una duración de dos temporadas.

El personal de taller tendrá derecho a dos monos y botas de seguridad y un mono de peto y dos camisetas en verano, todas estas prendas con una duración de un año.

Los uniformes de verano se entregarán antes del día 1 de abril y los de invierno antes del día 1 de octubre.

Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el Organismo competente del que dependa el servicio.

**ARTÍCULO 36.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

**ARTÍCULO 37.- INGRESO NUEVO PERSONAL.**

Todas las contrataciones del nuevo personal se harán de acuerdo con la legislación vigente, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los hijos/as de los trabajadores/as de la Empresa.

Los contratos eventuales, de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

A la hora de contratar nuevo personal, no existirá discriminación de sexo.

**ARTÍCULO 38.- TRASLADO DE FALLECIDOS.**

En caso del fallecimiento de una persona trabajadora, acogido al presente Convenio fuera de la localidad de su residencia, la Empresa abonará los gastos producidos por el traslado a su localidad de residencia o cualquier otro punto elegido por los familiares dentro del territorio nacional.

**ARTÍCULO 39.- PÓLIZA DE SEGUROS.**

Se establece con cargo a las empresas una Póliza de Seguro Colectivo que cubra los siguientes riesgos y por las cantidades que se expresan a continuación:

- Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 20.820,50 euros
- Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.1789,91 euros.

**CAPÍTULO SEXTO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.****SECCIÓN PRIMERA: GRUPOS PROFESIONALES****ARTÍCULO 40.- GRUPOS PROFESIONALES.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

**Grupo Profesional I.-**

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Las personas tituladas de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Jefe/a de Servicio.

-El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la empresa.

Inspector/a Principal.

- Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe/a de servicio.

Ingenieros/as y Licenciados/as.

- Dependen de la Dirección o de los Jefes/as de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y A.T.S.

- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe/a de Negociado.

- Es el que, bajo la dependencia del Jefe/a de Servicio, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los/as especialistas técnicos/as en equipos informáticos.

Jefe/a de Tráfico.

- Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado/a General.- Es la persona que con los conocimientos, técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe/a de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de Talleres.

Grupo Profesional II.-

Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son las personas trabajadoras manuales (obreros/as u operarios/as), o personas trabajadoras intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Oficial Administrativo/a.- Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los/as operadores/as de equipos informáticos.

Jefe/a de Equipo.- Bajo la dependencia del Encargado o Encargada General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.

Oficial de Talleres.- Se incluyen en esta categoría aquellas personas que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector/a.- Bajo la directa coordinación de la jefatura de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de conducción y cobradores/as.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a.- Es la persona trabajadora que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros/as por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Agente Único.- Es quien reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor/a, está obligado/a además a desempeñar las que son propias del cobrador/a.

Cobrador/a.- Es aquella persona que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros/as o su carga.

Taquillero/a.- Es la persona trabajadora que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe o Jefa de Tráfico.

Encargado/a de cantina.- Es la persona trabajadora que desempeña su trabajo en las cafeterías de las estaciones de autobuses cuyo cometido son las labores de restauración.

Grupo Profesional III.-

Las personas trabajadoras requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son las que desempeñan, por tanto un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Auxiliar Administrativo/a.- Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Cobrador/a de Facturas.- Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Telefonista.- Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Vigilante, Guarda, Portero/a.- Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de Limpieza.- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Mozo/a de Taller o Especialista.- Son las personas que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al o la Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría las personas lavacoches, engrasadoras y personal de limpieza.

Mozo/a de cantina.- Son las personas trabajadoras cuyo cometido es atender y servir al viajero o viajera que hace uso de las instalaciones de las cafeterías de las Estaciones de Autobuses.

Las funciones enumeradas en cada Grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

#### ARTÍCULO 41.- CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional o la realización de funciones propias de mas de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### ARTÍCULO 42.- TABLAS DE ASIMILACIÓN

Las antiguas categorías que ostentan las personas trabajadoras afectadas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

##### GRUPO I

Licenciado/a  
Ingeniero/a  
Jefe/a de Servicio  
Ingeniero/a Técnico  
Diplomado/a Universitario/a  
A.T.S.  
Inspector/a Principal  
Jefe/a de Sección  
Jefe/a de Negociado  
Jefe/a de Estación de 1ª  
Jefe/a de Estación de 2ª

##### GRUPO II

Oficial 1ª Administrativo/a  
Oficial 2ª Administrativo/a  
Encargado/a de Administración en Ruta  
Encargado/a de Administración en Ruta  
Taquillero/a  
Factor/a  
Encargado/a de Consigna  
Inspector/a  
Agente único  
Conductor/a  
Cobrador/a

##### GRUPO III

Repartidor/a de Mercancías  
Mozo/a  
Mozo/a Taller  
Cobrador/a de Facturas  
Portero/a  
Vigilante  
Limpiador/a  
Botones  
Auxiliar Administrativo/a  
Aspirante/a  
Aprendiz/a

Jefe/a de Administración de 1ª	Jefe/a de Equipo	Guarda
Jefe/a de Administración de 2ª	Oficial 1ª Taller	Engrasador/a -Lavacoches
Jefe/a de Taller	Oficial 2ª Taller	Telefonista
Jefe/a de Tráfico de 1ª	Oficial 3ª Taller	Mozo/a de cantina
Jefe/a de Tráfico de 2ª	Encargado/a de 2ª	
Jefe/a de Tráfico de 3ª	Encargado/a de cantina	
Encargado/a Contramaestre		
Encargado/a General		
Encargado/a de Almacén		

El establecimiento de estos Grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo sino que, dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

#### ARTÍCULO 43.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales, cuando lo requiera la organización del servicio, durante el tiempo preciso y siempre que el trabajador/a objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a las personas trabajadoras objeto de tal movilidad, sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la normativa aplicable.

En el ejercicio de la movilidad funcional las empresas deberán respetar la dignidad de la persona trabajadora y el principio de no discriminación.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso el ejercicio de la movilidad, de producirse, lo será dentro de los Grupos Profesionales, salvo para las personas trabajadoras adscritas habitualmente a la realización de tareas auxiliares del servicio de transporte.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

##### ARTÍCULO 44.- DEFINICIÓN.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

##### ARTÍCULO 45.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Las personas trabajadoras que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de las personas trabajadoras de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

##### ARTÍCULO 46.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con las personas usuarias, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama o del tacógrafo digital.
- g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos.

Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador/a, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves así como, el incumplimiento por el personal de conducción del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros/as.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos ó cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor/a aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro/a en el trabajo, firmando fichando por él, ella o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

f) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores/as con relación a sus subordinados/as.

h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores/as, así como la reiterada comisión por parte de los conductores/as de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos o ellas imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario/a o terceros/as.

i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

#### ARTÍCULO 47.- SANCIONES.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, te-

niendo derechos las personas trabajadoras sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por quien haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente a la persona trabajadora. El interesado/a tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores/as tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los/as representantes de las personas trabajadoras.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

#### ARTÍCULO 48.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.

Se creará una comisión paritaria de formación, que identificará, las necesidades formativas del sector y hará seguimiento de las mismas

#### ARTÍCULO 49.- POLÍTICA 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.

Las personas 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 en igualdad de condiciones de conformidad a la demanda existente.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
- Salud laboral
- Conciliación laboral y personal
- Violencia de género.

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, las partes procuraran la adopción de medidas de 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.

### CAPÍTULO OCTAVO.- DISPOSICIONES FINALES.

#### PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA.

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo. Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que se anexa y forma parte integrante del presente Convenio.

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

#### SEGUNDA.- ASAMBLEA.

Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa ó Delegados/as de Personal, tabloneros de anuncios con destino a la comunicación e información con sus representados.

Las Empresas facilitarán local ó dependencias para celebrar asambleas de las personas trabajadoras libres de servicio. La comunicación al Empresario se hará con al menos 48 horas de antelación.

A los solos efectos de comunicación con las personas trabajadoras, los Sindicatos cuya filiación sea mayor del 10% de afiliados de la plantilla, dispondrán para sus reuniones de los locales y tabloneros de anuncios en las mismas condiciones que las previstas para las asambleas.

#### TERCERA.- CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES

Las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, una vez agotado, en su caso, el trámite de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA en aquellos con-

flictos colectivos e individuales que de conformidad con la legislación vigente requieran de conciliación previa.

**CUARTA.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.**

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, y con la finalidad de solventar las discrepancias que se planteen en el periodo de consultas, se arbitra el siguiente sistema de resolución de conflictos:

Primero.- De concluir el periodo de consultas sin acuerdo cualquiera de las partes afectadas por el descuelgue podrá someter las divergencias a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo máximo de los siete días siguientes al planteamiento de las discrepancias. Si transcurrido el indicado plazo no se adopta acuerdo o no existe pronunciamiento, en cuyo caso se entenderá que no existe acuerdo, las partes podrán plantear la cuestión ante el SERCLA.

Segundo.- En el supuesto de que las partes en el procedimiento de mediación ante el SERCLA no alcanzaran acuerdo podrán someter la cuestión a la jurisdicción social de conformidad con la legislación aplicable.

**QUINTA. SUBROGACIÓN.**

Las partes se remiten, en lo que se refiere a la subrogación de trabajadores/as, al acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera.

Para el transporte regular de uso especial la subrogación se llevará a cabo en los mismos términos que el acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, que dispone en su art. 19 para el transporte regular de viajeros.

Granada, 15 de diciembre de 2022

**ANEXO II TABLA 2021 Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

**CONVENIO VIAJEROS GRANADA**

**AÑO 2021**

2%

**S.BASE**

**MENSUAL**

**Categoría Profesional**

		H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Médico/a	1598,58	13,13	13,79	14,45	15,76	17,07	18,38	19,70	21,01
Ayudante/a Tecnico/a Sanitario/a	1156,96	9,60	9,98	10,45	11,40	12,36	13,31	14,27	15,21
Administradores/as	1290,91	10,60	11,13	11,66	12,73	13,79	14,85	15,91	16,97
Jefe/a de Sección Admvo./a.	1234,05	10,14	10,64	11,15	12,16	13,18	14,19	15,21	16,22
Jefe/a de Negociado Admvo/a..	1148,78	9,44	9,91	10,38	11,32	12,27	13,21	14,16	15,10
Oficial de 1ª Admvo./a.	1091,98	8,97	9,42	9,87	10,76	11,66	12,36	13,46	14,35
Oficial de 2ª Admvo./a.	1063,70	8,74	9,17	9,61	10,49	11,36	12,23	13,11	13,98
Auxiliar Admvo./a.	1035,22	8,50	8,93	9,35	10,20	11,06	11,91	12,76	13,61
Jefe/a de Estación	1234,05	10,14	10,64	11,15	12,16	13,18	14,19	15,21	16,22
Jefe/a de Tráfico	1205,60	9,90	10,40	10,89	11,88	12,87	13,87	14,86	15,85
Administradores/as en Ruta	1035,22	8,50	8,93	9,35	10,20	11,06	11,91	12,76	13,61
Taquillero/a	1063,70	8,74	9,17	9,61	10,49	11,36	12,23	13,11	13,98
Factor/a	1063,70	8,74	9,17	9,61	10,49	11,36	12,23	13,11	13,98
Jefe/a de Taller	1290,91	10,60	11,13	11,66	12,73	13,79	14,85	15,91	16,97
Encargado/a de Almacén	1091,98	8,97	9,42	9,87	10,76	11,66	12,56	13,46	14,35
Telefonista	1035,22	8,50	8,93	9,35	10,20	11,06	11,91	12,76	13,61
Encargado/a de Cantina	1091,99	8,97	9,42	9,87	10,76	11,66	12,56	13,46	14,35
	<b>DIARIO</b>								
Inspector/a	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Agente Unico	40,88	10,19	10,70	11,20	12,22	13,24	14,26	15,28	16,30
Conductor/a	36,34	9,06	9,51	9,96	10,87	11,77	12,68	13,58	14,49
Cobrador/a	35,39	8,82	9,26	9,70	10,58	11,47	12,35	13,23	14,11
Mozo/a	34,15	8,51	8,94	9,36	10,21	11,06	11,91	12,77	13,62
Mozo/a cantina	34,41	8,58	9,00	9,43	10,29	11,15	12,01	12,86	13,72
Jefe/a de Equipo de Taller	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Oficial de 1ª Mecánico/a	36,34	9,06	9,51	9,96	10,87	11,77	12,68	13,58	14,49
Oficial de 2ª Mecánico/a	35,39	8,82	9,26	9,70	10,58	11,47	12,35	13,23	14,11





## ANEXO II TABLA 2024 Y HORAS EXTRAORDINARIAS

### CONVENIO VIAJEROS GRANADA

**AÑO 2024**

3% PROVISIONAL

Categoría Profesional

**S.BASE  
MENSUAL**

		H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT	H EXT
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Médico/a	1789,38	14,70	15,43	16,17	17,64	19,11	20,58	22,05	23,52
Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a	1295,05	10,64	11,17	11,70	12,77	13,83	14,89	15,96	17,02
Administradores/as	1444,98	11,87	12,46	13,06	14,24	15,43	16,62	17,81	18,99
Jefe/a de Sección Admvo./a.	1381,34	11,35	11,91	12,48	13,62	14,75	15,89	17,02	18,16
Jefe/a de Negociado Admvo./a.	1285,89	10,56	11,09	11,62	12,68	13,73	14,79	15,84	16,90
Oficial de 1ª Admvo./a.	1222,31	10,04	10,54	11,04	12,05	13,05	14,06	15,06	16,07
Oficial de 2ª Admvo./a.	1190,65	9,78	10,27	10,76	11,74	12,72	13,69	14,67	15,65
Auxiliar Admvo./a.	1158,78	9,52	9,99	10,47	11,42	12,37	13,33	14,28	15,23
Jefe/a de Estación	1381,34	11,35	11,91	12,48	13,62	14,75	15,89	17,02	18,16
Jefe/a de Tráfico	1349,49	11,09	11,64	12,19	13,30	14,41	15,52	16,63	17,74
Administradores/as en Ruta	1158,78	9,52	9,99	10,47	11,42	12,37	13,33	14,28	15,23
Taquillero/a	1190,65	9,78	10,27	10,76	11,74	12,72	13,69	14,67	15,65
Factor/a	1190,65	9,78	10,27	10,76	11,74	12,72	3,69	14,67	15,65
Jefe/a de Taller	1444,98	11,87	12,46	13,06	14,24	15,43	16,62	17,81	18,99
Encargado/a de Almacén	1222,31	10,04	10,54	11,04	12,05	13,05	14,06	15,06	16,07
Telefonista	1158,78	9,52	9,99	10,47	11,42	12,37	13,33	14,28	15,23
Encargado/a de Cantina	1222,32	10,04	10,54	11,05	12,05	13,05	14,06	15,06	16,07
	<b>DIARIO</b>								
Inspector/a	42,79	10,66	11,20	11,73	12,80	13,86	14,93	15,99	17,06
Agente Unico	45,76	11,40	11,97	12,54	13,68	14,82	15,96	17,10	18,24
Conductor/a	40,68	10,14	10,64	11,15	12,16	13,18	14,19	15,21	16,22
Cobrador/a	39,62	9,87	10,37	10,86	11,85	12,83	13,82	14,81	15,80
Mozo/a	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Mozo/a cantina	38,52	9,60	10,08	10,56	11,52	12,48	13,44	14,40	15,36
Jefe/a de Equipo de Taller	42,79	10,66	11,20	11,73	12,80	13,86	14,93	15,99	17,06
Oficial de 1ª Mecánico/a	40,68	10,14	10,64	11,15	12,16	13,18	14,19	15,21	16,22
Oficial de 2ª Mecánico/a	39,62	9,87	10,37	10,86	11,85	12,83	13,82	14,81	15,80
Oficial de 3ª Mecánico/a	38,52	9,60	10,08	10,56	11,52	12,48	13,44	14,40	15,36
Engrasador/a – Lavacoques	38,52	9,60	10,08	10,56	11,52	12,48	13,44	14,40	15,36
Mozo/a de Taller	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Aprendiz/a 4º año	34,27	8,54	8,97	9,39	10,25	11,10	11,96	12,81	13,66
Aprendiz/a 3º año	32,16	8,01	8,41	8,82	9,62	10,42	11,22	12,02	12,82
Vigilante	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Portero/a	38,23	9,53	10,00	10,48	11,43	12,38	13,34	14,29	15,24
Limpiadores / as									
Ayudante/a de oficina									
Encargado/a de Ruta									

### ANEXO IV

#### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en la disposición adicional primera del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de granada-de los años 2020-2021-2022-2023-2024, firmado por la asociación patronal FANDABUS y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de U.G.T, CC.OO y CSIF.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros y viajeras por carretera de la provincia de Granada-de 2020-2024, firmado por la asociación FANDABUS y las centrales sindicales U.G.T, CC.OO y CSIF, en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

#### Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros y viajeras por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

#### Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (8) personas: (4) elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras y (4) seleccionadas por la patronal.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

#### Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones de la Presidencia son:

Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

Firmar las actas, junto con el Secretario/a, de las reuniones que celebre la Comisión.

Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un/a Secretario/a cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el/la Presidente/a

Las funciones de la Secretaría son:

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del/la Presidente/a.
- b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
- c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
- e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

#### Artículo 6. De los/as Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.
- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

#### Artículo 7. De los asesores/as y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

#### Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del/la Presidente/a. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el/la Presidente/a a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de las personas trabajadoras o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al/la Presidente/a la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el/la Secretario/a, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el/la Secretario/a y por el/la Presidente/a en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

NÚMERO 7.306/22

**DIPUTACIÓN DE GRANADA**

NOMBRE / Total Puntuación

GARCÍA REINA, FRANCISCO JAVIER / 57,3565

## AGENCIA PROVINCIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS

*Nombramientos para concurso general de méritos para la provisión de puestos de trabajo*

## EDICTO

La Agencia Provincial de Extinción de Incendios, mediante resolución del Vicepresidente, de fecha 27 de diciembre de 2022, realiza nombramiento del Concurso General de Méritos para la Provisión de Puestos de Trabajo:

PRIMERO: Nombrar en el puesto de Bombero del Parque de Bomberos de Iznalloz, con la puntuación obtenida a:

NOMBRE / Total Puntuación

MOYA CEREZO, SEVERIANO / 90,8294

SEGUNDO: Nombrar en el puesto de Bombero del Parque de Bomberos de Alhama de Granada, con la puntuación obtenida a:

NOMBRE / Total Puntuación

RODRÍGUEZ GUIRADO, DAVID / 79,4883

TERCERO: Nombrar en el puesto de Bombero Responsable de Turno del Parque de Bomberos de Alhama de Granada, con la puntuación obtenida a:

NOMBRE / Total Puntuación

CHECA MARTÍNEZ, FRANCISCO JAVIER / 69,7480

CUARTO: Nombrar en el puesto de Bombero Responsable de Turno del Parque de Bomberos de Huéscar, con la puntuación obtenida a:

QUINTO: Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, así como su exposición en la Agencia Provincial de Extinción de Incendios de Granada.

SEXTO: El plazo máximo para la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo será de tres días hábiles, sino implica cambio de residencia o de un mes si comporta el cambio de residencia o el reingreso activo.

El Plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Provincia.

SÉPTIMO: Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso potestativo de reposición ante el Presidente de la Diputación de Granada, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si no estima oportuna la presentación del recurso potestativo de reposición, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados en la misma forma ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Granada, con arreglo a lo señalado en los artículos 8.1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Así mismo, podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

Granada, 28 de diciembre de 2022.-El Vicepresidente de APEI, fdo.: José García Giralte.

NÚMERO 6.288/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz titular de Castril*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 08/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE HUÉSCAR  
D<sup>a</sup> ANTONIA VICTORIA DEL OLMO RODENAS, JUEZ DE PAZ TITULAR de CASTRIL (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 17 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.289/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz sustituto de Jun*

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 08/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D<sup>a</sup> MARTA PINO MUÑOZ, Juez de PAZ SUSTITUTO de JUN (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 17 de noviembre del 2022.-El Secretario De Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.290/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz sustituto de Gobernador*

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 8/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GUADIX  
D. JOSÉ PÉREZ SEGOVIA, JUEZ DE PAZ SUSTITUTO de GOBERNADOR (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 15 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.291/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz titular de Colomera*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 08/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D./D<sup>a</sup> SANTIAGO MARTÍNEZ DELGADO, Juez de Paz Titular de COLOMERA (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 15 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.439/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz sustituto de Albolote*

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D. JOSÉ CARLOS MUÑOZ CUESTA, Juez de Paz SUSTITUTO de ALBOLOTE (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.440/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz titular de Cádiz*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE ÓRGIVA  
D<sup>a</sup> CARMEN MOYA VÍLCHEZ, Juez de Paz TITULAR de CÁÑAR (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.441/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz titular Padul*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D./D<sup>a</sup> ANTONIO MANSILLA RAMÍREZ, Juez de Paz TITULAR de PADUL (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.442/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Nombramiento de Juez de paz titular de Dúrcal*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D. MANUEL MELGUIZO MORALES, Juez de Paz TITULAR de DÚRCAL (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.443/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Jueces de paz sustituto de Dúrcal*

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D. GINÉS VALENTÍN CANO GONZÁLEZ, Juez de Paz SUSTITUTO de DÚRCAL (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.444/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Jueces de paz titular de Almegíjar*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE ÓRGIVA  
D. MANUEL SÁEZ MIRANDA, Juez de Paz TITULAR de ALMEGÍJAR (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.445/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Jueces de paz sustituto de Domingo Pérez*

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D. JOSÉ ANTONIO GARCÍA PUERTAS, Juez de PAZ SUSTITUTO de DOMINGO PÉREZ (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 6.446/22

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARIA DE GOBIERNO DE GRANADA

*Jueces de paz titular de Domingo Pérez*

EDICTO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SECRETARIA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 22/11/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GRANADA  
D. ELEUTERIO GARCÍA MORENO, Juez de PAZ TITULAR de DOMINGO PÉREZ DE GRANADA (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 28 de noviembre del 2022.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 7.316/22

**AYUNTAMIENTO DE ALBUÑOL (Granada)***Rectificación de errores, bases de estabilización de empleo temporal***EDICTO**

D<sup>a</sup> María José Sánchez Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Albuñol (Granada),

HACE SABER: Visto que este Ayuntamiento publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada de fecha 7/12/2022 n.º 233 Convocatoria y bases de proceso de estabilización de empleo temporal de este Ayuntamiento conforme a la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, aprobada por la Junta de Gobierno de fecha 28/11/2022.

Visto que se ha detectado varios errores materiales en el texto publicado, que se deducen de la documentación del expediente y de conformidad con lo establecido en el artículo 109 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas por el que se habilita a las Administraciones a rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados,

**LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL ACUERDAN**

**PRIMERO.** Rectificar el acuerdo de la junta de Gobierno Local de fecha 28/11/2022 por la que se aprueba la convocatoria y las bases que han de regir estos procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que anexaba al mismo, en el sentido siguiente:

**DONDE DICE:** "OFICIAL (OPERARIO BRIGADA CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO)" DEBE DECIR: "OFICIAL (OPERARIO CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO)".

**DONDE DICE:** "PEONES (OPERARIOS BRIGADA MANTENIMIENTO Y OBRAS)". DEBE DECIR: "PEONES (OPERARIOS MANTENIMIENTO Y OBRAS)"

**DONDE DICE:** "Licenciado en ingeniería Informática" DEBE DECIR: "Grado de Ingeniería Informática"

**SEGUNDO.-** Se publique en el B.O.P de Granada."

Lo que se hace público para general conocimiento.

Albuñol, 30 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: María José Sánchez Sánchez.

ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de Granada

En cumplimiento de lo ordenado por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de Granada en el procedimiento ordinario núm. 550/2022, Negociado SA, que tiene origen en el recurso contencioso administrativo interpuesto por MINAS DE ALQUIFE S.L.U. contra DECRETO 2022-235 DE 31-08-2022 DESESTIMANDO RECURSO DE REPOSICIÓN FORMULADO POR MINAS ALQUIFE y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

**HE RESUELTO**

Primero. Ordenar la remisión al Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de Granada del expediente administrativo DECRETO 31/08/2022 QUE DESESTIMA EL RECURSO DE REPOSICIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN 2022.0186 DE 12 DE JULIO, CORRESPONDIENTE AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO 550/2022, NEGOCIADO SA JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 4 DE GRANADA

Segundo. Ordenar que en el Plazo de cinco días se practiquen las notificaciones y emplazamientos previstos en el art. 49 de la Ley 29/1998, a cuantos aparezcan como interesados en el expediente, emplazándoles a fin de que si lo estimasen conveniente a sus intereses puedan comparecer y personarse en legal forma como demandados, en el plazo de los nueve días siguientes a la notificación de esta resolución, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de Granada, haciéndoles saber que de personarse fuera del indicado plazo se les tendrá por parte para los trámites no precluidos, y que si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites sin que haya lugar a practicarles notificación alguna.

Tercero. PERSONARSE con la remisión del expediente en el recurso contencioso-administrativo número 550/2022 Negociado: SA y EJERCER las acciones oportunas para el ejercicio del derecho a la defensa del Ayuntamiento de Aldeire.

Cuarto.- OTORGAR la Representación y Defensa del Ayuntamiento de Aldeire en juicio al Sr. Letrado D. JUAN ANTONIO GARRIDO CÓRDOBA y al Sr. Procurador D. JOSÉ DOMINGO MIR GÓMEZ.

Quinto.- DAR cuenta al Pleno de esta resolución en la primera sesión que se celebre para su ratificación.

Aldeire, 1 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: Delia Ferrer Lozano.

NÚMERO 6.224/22

**AYUNTAMIENTO DE ALDEIRE (Granada)***Notificación y emplazamiento interesados procedimiento contencioso-administrativo nº 550/2022***EDICTO**

Resolución de 1 de diciembre de 2022, de la Alcaldía de Aldeire por la que se notifica y emplaza a los terceros interesados en el procedimiento ordinario núm. 550/2022

NÚMERO 6.154/22

**AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA***Acuerdo marco personal funcionario, rectificación de algunos artículos***EDICTO**

Con fecha 17 de noviembre de 2022, el Pleno adoptó el siguiente acuerdo que a continuación se transcribe:

<<Expediente nº 1288/2022

Área: Personal

Departamento: Negociación Colectiva

Asunto: Segunda modificación del Acuerdo marco regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento, al objeto de rectificar los arts. 25.2 y 43.3.

PROPUESTA

“Segunda modificación del Acuerdo marco del personal funcionario” al objeto de rectificar los arts. 25.2 y 43.3.

ANTECEDENTES

ACUERDO MARCO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA Y EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL MISMO

Aprobado por la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento el día 24 de julio de 2018.

Dictaminado por la Comisión Informativa de Personal de este Ayuntamiento el día 24 de julio de 2018.

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de este Ayuntamiento el día 26 de julio de 2018.

1ª Modificación aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 29 de julio de 2021.

Por parte de la Mesa General de Negociación se ha prestado conformidad al texto del Acuerdo de condiciones de trabajo del Personal funcionario del Ayuntamiento, en su reunión de 24 de julio de 2018.

Por el Pleno Municipal, en sesión de 26 de julio de 2018, se ha aprobado en sus propios términos (sin enmienda alguna), la propuesta negociada de Acuerdo de condiciones de trabajo del Personal funcionario del Ayuntamiento, procediendo a su publicación en BOP nº 218 de de 14 de noviembre de 2018.

Con fecha 29 de julio de 2021, en sesión plenaria se aprobó la “Primera modificación del Acuerdo marco del personal funcionario”, afectando al Régimen de jornada y Jornada del Cuerpo de Policía Local.

Con la presente modificación se pretende abordar “la Segunda modificación del Acuerdo marco del personal funcionario” al objeto de rectificar los arts. 25.2 y 43.3, como a continuación se expresa, ya que han quedado desfasados y son inaplicables:

· Artículo 25.2: Eliminar el párrafo: “Como máximo podrán determinarse respecto de cada efectivo del Cuerpo policial, para su inclusión en el calendario laboral con carácter anual, como turnos de trabajo ordinarios, los siguientes:

- 4 festivos y 25 turnos de trabajo en sábado o domingo (cada día de trabajo computará de manera individualizada).

- 6 turnos en horario nocturno (a partir de las 22:00 horas)”.

NOTA. Para entender la eliminación de este párrafo, que ha devenido contradictorio, hay que conjugar el art. 25.2 con el art. 41.7 que regula el complemento de productiva: 80 euros/6 turnos nocturnos y 25 euros/10 turnos en sábado, domingo o festivo.

Artículo 43.2. Eliminar el párrafo: “Si es en el Juzgado de Alhama se compensarán con cuatro horas de servicio”.

NOTA. En la actualidad no existen Juzgados en Alhama que impliquen desplazamiento.

Realizada la tramitación legalmente establecida, se propone al Pleno la adopción del siguiente, acuerdo:

PRIMERO. Aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 21 de octubre de 2022, que recoge la modificación del Acuerdo de aplicación al personal funcionario de este Ayuntamiento y cuyo contenido literal es el siguiente:

Artículo 25.2: Eliminar el párrafo: “Como máximo podrán determinarse respecto de cada efectivo del Cuerpo policial, para su inclusión en el calendario laboral con carácter anual, como turnos de trabajo ordinarios, los

Ayuntamiento de Alhama de Granada siguientes:

- 4 festivos y 25 turnos de trabajo en sábado o domingo (cada día de trabajo computará de manera individualizada).

- 6 turnos en horario nocturno (a partir de las 22:00 horas)”.

Artículo 43.2. Eliminar el párrafo: “Si es en el Juzgado de Alhama se compensarán con cuatro horas de servicio”.

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Así mismo, emplazar a las partes para la firma del Acuerdo.

TERCERO. Firmado el Acuerdo, que por la Mesa de Negociación se presente el mismo en la Oficina Pública correspondiente para que se proceda a su registro, y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

RESUMEN DE LA DELIBERACIÓN: .../...

DICTAMEN COMISIÓN INFORMATIVA: Sometida a votación el dictamen en los términos expuestos, el mismo es aprobado por cuatros votos a favor (4 PP) y tres abstenciones (2PSOE y 1 Adelante).

VOTACIÓN Y ADOPCIÓN DE ACUERDO: Sometida a votación la propuesta en los términos expuestos, la misma es aprobada por unanimidad de los 13 concejales asistentes (7 PP, 5 PSOE y 1 ADELANTE) de entre los 13 que de derecho conforman la Corporación por lo que el Sr. Presidente declara aprobados en sus propios términos los acuerdos precedentes, al existir el quórum legalmente exigido.>>

El presente acto pone fin a la vía administrativa conforme al art. 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y contra el mismo podrá interponerse directamente RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO (arts. 25.1 de la Ley 29/1998 y 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de Granada, en el plazo de dos meses (art. 46.1 de la Ley 29/1998) a contar a partir del día siguiente al del recibo de la presente notificación.

No obstante, de manera potestativa podrá, con carácter previo al recurso judicial indicado, interponerse RECURSO DE REPOSICIÓN ante el mismo órgano que ha dictado el acto (art. 123.1 de la Ley 39/1985) en el

plazo de un mes (art. 124.1 de la Ley 39/2015) a contar del día siguiente al del recibo de la presente notificación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso judicial contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición (art. 132.2 de la Ley 39/2015), lo que se produce transcurrido un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución (art. 124.2 de la Ley 39/2015).

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que se publica para general conocimiento a los efectos oportunos.

Alhama de Granada, 29 de noviembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 7.259/22

## AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

### *Ordenanza general de subvenciones*

#### EDICTO

Habiéndose incoado expediente administrativo al objeto de la aprobación de Ordenanza General de subvenciones del Ayuntamiento de Alhama de Granada, la cual fue aprobada inicialmente por el Pleno en sesión del día 20 de octubre de 2022.

Resultando que el mencionado expediente ha estado expuesto al público, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, número 213, de fecha 8 de noviembre de 2022 y en el tablón de anuncios Electrónico, y su contenido íntegro en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica, por un periodo de treinta días hábiles, sin haberse presentado alegaciones, reclamaciones o sugerencias.

Considerando lo dispuesto en los artículos 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 7.c de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno, 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, DISPONGO:

PRIMERO: Considerar definitivamente aprobado, el expediente de aprobación de la Ordenanza General de subvenciones de Alhama de Granada.

#### <<ORDENANZA GENERAL REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 17.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dispone que las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza

general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

Por otra parte, resulta necesario en la gestión ordinaria municipal salvaguardar las singularidades propias de aplicación a convocatorias que desarrollen planes objeto de legislación específica estatal o autonómica.

La presente Ordenanza se sujeta a cuanto dispone la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su normativa de desarrollo, en particular el Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como a lo establecido en la normativa de régimen local.

Las normas contenidas en la misma se desarrollarán a través de la aprobación de las correspondientes Convocatorias que establezcan las bases reguladoras para el otorgamiento de subvenciones específicas reguladoras de las distintas modalidades de subvenciones, con el contenido mínimo previsto en el apartado 3o del referido artículo 17 de la Ley General de Subvenciones y teniendo en cuenta las determinaciones generales contenidas en la presente Ordenanza.

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Objeto.

1. Las presentes normas tienen por objeto regular, con carácter general, el régimen y procedimiento aplicable para el otorgamiento de subvenciones por parte del Ayuntamiento de Alhama de Granada, a favor de particulares, entidades y colectivos ciudadanos, con destino a la realización de proyectos o actividades que tengan por objeto el fomento de acciones de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública, sin perjuicio de que esta normativa pueda ser completada en las bases específicas que, en su caso, establezcan las convocatorias concretas.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ordenanza:

a) Los premios o becas que se otorguen sin la previa solicitud del beneficiario.

b) Las subvenciones a los Grupos Políticos de la Corporación Local según establezca su propia normativa.

c) La concesión de aquellas subvenciones que se realicen a través de convocatorias específicas que desarrollen planes sujetos a normativa sectorial, por regirse por parámetros no homologables con la normativa reguladora de las subvenciones, y comportar, a su vez, la redistribución de subvenciones de otras Administraciones públicas.

d) Las aportaciones estatutarias a otras Entidades públicas o privadas de las que forme parte el Ayuntamiento de Alhama de Granada.

No se procederá al pago de las aportaciones incondicionadas al funcionamiento de entidades participadas (Asociaciones, Mancomunidades y Consorcios) si el beneficiario de la misma no acredita hallarse al corriente con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, para con la Seguridad Social y para con esta Diputación.

##### Artículo 2. Concepto de subvención.

Se entiende por subvención, a los efectos de esta Ordenanza General, toda disposición dineraria realizada

por el Ayuntamiento de Alhama de Granada, a favor de personas públicas o privadas, para financiar actividades que complementen o suplan los servicios o actividades sobre los que venga ejerciendo competencias la entidad local y que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.

b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido en la convocatoria.

c) Que el proyecto, redacción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

Artículo 3. Principios que regirán el otorgamiento de subvenciones.

1. La gestión de las subvenciones se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

b) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Corporación.

c) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos

d) La concesión de las subvenciones y ayudas a que se refiere la presente Ordenanza quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la resolución.

e) En ningún caso podrán otorgarse subvenciones por cuantía superior a la que se determine en la Convocatoria.

f) La cuantía asignada en una Convocatoria específica no será susceptible de incremento y revisión y en ningún caso originará derecho o constituirá precedente alguno para futuras concesiones.

2. Con carácter general los solicitantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener capacidad de obrar las personas físicas y encontrarse las personas jurídicas constituidas formalmente con arreglo a su normativa específica, en su caso.

- Acreditar, las personas jurídicas, que su objeto cumple con los fines y objetivos de las bases de la correspondiente convocatoria.

- Encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Ayuntamiento, Agencia Estatal Tributaria, Agencia Tributaria de Andalucía y con la Seguridad Social, debiendo acreditarlo mediante certificación positiva acreditativa de tal circunstancia. En el supuesto de que se trate de una entidad no sujeta a obligación tributaria y fiscal alguna, deberá acreditarse en la forma y condiciones que a tal efecto se determine por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 4. Procedimientos de concesión.

1. El procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva.

Se entiende por tal el procedimiento en el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la

comparación de las solicitudes presentadas, con la finalidad de establecer prelación entre las mismas y, adjudicar, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los criterios de valoración.

Excepcionalmente, cuando así se prevea en las bases reguladoras específicas, el órgano competente procederá al prorrateo del importe global máximo destinado a subvenciones.

2. En todo caso se indicarán los siguientes requisitos:

a) Órgano administrativo competente para la concesión de la subvención, que podrá serlo, según los casos, el Alcalde-Presidente o la Junta de Gobierno Local.

b) La existencia de crédito adecuado y suficiente para atender las obligaciones de contenido económico que se deriven de la concesión de la subvención, indicando la partida presupuestaria prevista.

c) Señalamiento del procedimiento de concesión.

d) La fiscalización previa de los actos administrativos de contenido económico, en los términos previstos en las leyes.

e) La aprobación del gasto por el órgano competente para ello.

3. Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

1. Las previstas nominativamente en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Alhama de Granada expresando la actividad subvencionada.

Sin embargo, ello no significa que el posible beneficiario tenga acreditado un derecho consolidado a su percepción, sino únicamente a la expectativa jurídica de obtener un máximo de subvención, cuya cuantía y condiciones se precisarán a través de la adopción del acuerdo o resolución pertinente.

2. Las derivadas de convenios concertados por el Ayuntamiento de Alhama de Granada con otros Entes públicos o privados, suscritos en los términos previstos en la Ley General de Subvenciones. La concesión directa de subvenciones incorporadas a convenios deberá versar sobre las materias ordinarias de la competencia de los distintos servicios municipales cuando concurren razones justificadas que dificulten su convocatoria pública, atendiendo a las siguientes reglas:

- Quedan excluidas del régimen de convenio las subvenciones que sean susceptibles de inclusión en las convocatorias del procedimiento general de concurrencia competitiva.

- El acuerdo de la Junta de Gobierno que apruebe el convenio establecerá las condiciones y compromisos aplicables de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Subvenciones y determinará el crédito presupuestario con cargo al cual se financie el convenio.

- Las cláusulas del convenio deberán establecer con precisión las obligaciones de las partes en lo que a la relación jurídica subvencional se refiere. Especialmente, determinarán los gastos subvencionables, el porcentaje de financiación provincial, la obligación de justificar el destino de la subvención y la acreditación de la aportación de los fondos propios, en su caso.

- Los convenios a que se refiere el presente artículo no podrán ser concertados con personas físicas, ni tener como objeto alguno de los contemplados en los

contratos regulados en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- Las ayudas serán concedidas por acuerdo de Junta de Gobierno Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

3. Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto a esta Administración Local por una norma de rango legal, siguiéndose el procedimiento que resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

4. Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

5. Las subvenciones consignadas nominativamente en los presupuestos del Ayuntamiento de Alhama de Granada serán concedidas a través de resolución de la Alcaldía Presidencia. Ello no obstante, cuando se estime conveniente o necesario dichas subvenciones podrán canalizarse a través de convenios, que una vez aprobados por la Junta de Gobierno Local, serán suscritos por la Alcaldía-Presidencia o Concejal en quien se haya delegado esta facultad.

La resolución o el convenio deberán incluir los siguientes extremos:

a) Determinación del objeto de la subvención y personas beneficiarias, de acuerdo con la asignación presupuestaria.

b) Crédito presupuestario al que se imputa el gasto y cuantía de la subvención, individualizada en su caso para cada persona beneficiaria, si fuesen varias.

c) Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

d) Plazos y modos de pago de la subvención, posibilidad de efectuar pagos anticipados y abonos a cuenta, así como el régimen de garantías que, en su caso, deberán aportar las personas beneficiarias.

e) Plazo y forma de justificación por la parte beneficiaria del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos percibidos.

f) Plazo de duración del convenio de colaboración.

La persona beneficiaria de la subvención nominativa deberá aportar con anterioridad a la concesión de la subvención la documentación que resulte preceptiva con arreglo a la normativa general, así como cualquier otra documentación que sea necesaria para determinar la finalidad, cuantía y condiciones de la subvención.

El informe que se incorpore al expediente de concesión hará mención expresa al respecto de la inexistencia de otras subvenciones otorgadas en favor del mismo tercero en mora de justificación.

5. La Junta de Gobierno Local aprobará, a propuesta de la Delegación municipal competente, las normas especiales reguladoras de las subvenciones directas por razones que acreditan el interés social o humanitario que en ellas concurre así como las que justifican la dificultad de su convocatoria pública. Tratándose de Convenios el acuerdo se adoptará previo informe de la Secretaría y de la Intervención.

El acuerdo deberá ajustarse a las previsiones contenidas en esta Ordenanza, salvo en lo que afecte a la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia, y contendrá como mínimo los siguientes extremos:

1. Definición del objeto de las subvenciones, con indicación del carácter singular de las mismas y las razones que acreditan el interés social o humanitario que en ellas concurre, así como las que justifican la dificultad de su convocatoria pública.

2. Régimen jurídico aplicable.

3. Beneficiarios y modalidades de ayuda.

4. Procedimiento de concesión y régimen de justificación de la aplicación dada a las subvenciones por los beneficiarios y, en su caso, entidades colaboradoras.

## CAPÍTULO II. SUBVENCIONES DE CONCURRENCIA COMPETITIVA

Artículo 5. Procedimiento de concesión de subvenciones.

1. El procedimiento para la concesión de subvenciones de concurrencia competitiva se inicia siempre de oficio. La iniciación de oficio se realizará siempre mediante convocatoria aprobada por el órgano competente, que desarrollará el procedimiento para la concesión de las subvenciones convocadas según lo establecido en esta Ordenanza y de acuerdo con los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La aprobación de las convocatorias que establezcan las bases reguladoras de las distintas modalidades a otorgar atendidas las distintas áreas de actuación del Ayuntamiento de Alhama de Granada, en los términos establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, será competencia de la Junta de Gobierno Local y las mismas se publicarán en el tablón de anuncios y en la página Web del Ayuntamiento, así como en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

Asimismo, se insertará anuncio de su existencia, con indicación de donde consultarlas, en el Boletín Oficial de la Provincia para general conocimiento de los interesados.

3. La convocatoria tendrá necesariamente el siguiente contenido:

a) Indicación del acuerdo aprobatorio o resolución que lo convoque.

b) Bases reguladoras.

c) Créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención y cuantía total máxima de las subvenciones convocadas.

d) Objeto, condiciones y finalidad de la concesión de la subvención.

e) Expresión de que la concesión se efectúa mediante un régimen de concurrencia competitiva.

f) Requisitos para solicitar la subvención y forma de acreditarlos.

g) Indicación de los órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

h) Formulación de la solicitud.

i) Forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes.

j) Plazo de resolución de la Convocatoria.

k) Documentos e informaciones que deben acompañarse a la petición.

l) Criterios de valoración de las solicitudes

m) Medio de notificación o publicación de conformidad con lo previsto en la Ley el Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 6. Contenido de las Bases de Convocatoria.

La convocatoria contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

1. Contenido genérico:

1.1. Definición del objeto y finalidad de la subvención.

1.2. Requisitos que deben reunir los beneficiarios

(Personas físicas o jurídicas, agrupaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, las comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que carezcan de personalidad jurídica) o entidades colaboradoras.

1.3. Documentos e informaciones que deben acompañarse a la petición y subsanación de defectos de la solicitud.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la norma de convocatoria, por la Concejalía correspondiente se requerirá al interesado para que los subsane en el plazo máximo improrrogable de diez días, indicándole que si no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición y se archivarán las actuaciones sin más trámites, previa resolución en los términos previstos en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

1.4. Condiciones de solvencia y eficacia que hayan de reunir alternativamente las personas jurídicas a las que se refiere el apartado 2 del art. 12 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, tales como:

- a) Naturaleza pública del beneficiario.
- b) Informe acreditativo de instituciones financieras.
- c) Justificante de la existencia de un seguro de indemnización o riesgos profesionales.
- d) Declaración responsable relativa a la cifra de actividades productivas o profesionales.
- e) Declaración responsable sobre obras, servicios, suministros o trabajos realizados por el beneficiario.

2. Contenido específico:

2.1. Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos.

2.2. Cuantía individualizada de la subvención o criterios para su determinación.

2.3. Órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento de concesión de la subvención.

2.4. Aceptación de la subvención por parte de los beneficiarios.

En el caso de no ser posible deberán renunciar a ella expresa y motivadamente, en el plazo de quince días contados a partir del siguiente en que reciban la notificación de la concesión de la subvención.

2.5. Plazo y forma de justificación por parte del beneficiario o de la persona jurídica o de la entidad colaboradora, en su caso, del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos percibidos.

2.6. Señalar la obligación de disponer de los libros y registros contables específicos que deberán llevar las personas jurídicas o entidades colaboradoras en los términos exigidos por la legislación mercantil.

2.7. Medidas de garantía que de resultar procedente, se considere preciso constituir a favor del órgano concedente, medios de constitución y procedimiento de cancelación, tales como avales bancarios en metálico, valores, aval o contrato de seguro de caución, siendo necesario presentar en la Caja de la Corporación Tesorería, en el caso de aval el documento que acredite el poder de la persona que otorga el mismo en representación de la entidad avalista.

2.8. Posibilidad de efectuar pagos anticipados y abonos a cuenta, así como el régimen de garantías que, en su caso, deberán aportar los beneficiarios que podrán ser análogos al apartado precedente.

2.9. Posibilidad de que el beneficiario subcontrate con terceros, total o parcialmente, la actividad subvencionada.

2.10. Circunstancias que, en su caso, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrán dar lugar a la modificación de la resolución.

2.11. Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

2.12. Criterios de graduación del montante de la subvención.

Artículo 7. Solicitudes

a) Las solicitudes de las personas interesadas acompañaran los documentos e informaciones determinados en la convocatoria, salvo que los documentos exigidos estuvieran en poder del Ayuntamiento de Alhama de Granada, en cuyo caso el solicitante podrá acogerse a lo establecido en el apartado d) del artículo 53.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En los supuestos de imposibilidad material de obtener el documento, el Ayuntamiento podrá requerir al solicitante su presentación, o, en su defecto, la acreditación por otros medios de los requisitos a que se refiere el documento, con anterioridad a la formulación de la propuesta de resolución.

b) La presentación de solicitudes y documentación complementaria se realizará en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

c) La normativa reguladora de la subvención podrá admitir la sustitución de la presentación de determinados documentos por una declaración responsable del solicitante.

En este caso, con anterioridad a la resolución de concesión de la subvención se deberá requerir la presentación de la documentación que acredite la realidad de los datos contenidos en la citada declaración, en un plazo no superior de 10 días.

d) Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la norma de convocatoria, el órgano competente re-

querirá al interesado para que la subsane en plazo máximo e improrrogable de 10 días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud en los términos previstos en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

e) Las personas físicas o entidades interesadas en la obtención de subvenciones deberán formular sus solicitudes, presentando, entre otra, la siguiente documentación básica:

1. Solicitud en modelo normalizado aprobado, junto con el compromiso de destinar la subvención a la ejecución del objetivo, proyecto o actividad solicitada.

2. Las personas físicas deberán aportar:

a) Fotocopia del D.N.I. de la persona solicitante.

b) Certificado expedido por el Ayuntamiento acreditativo de su empadronamiento en municipio de Alhama de Granada.

c) Declaración responsable de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvenciones de las mismas.

3. Las entidades (personas jurídicas), por su parte, deberán acreditar:

a) Que se encuentran constituidas legalmente.

b) Cuando se trate de asociaciones deberán figurar inscritas en el Registro de Asociaciones, en su caso.

c) Si se trata de ONGs deberán acreditar su inscripción como tales en el Registro Público correspondiente.

d) Acompañar declaración responsable, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, lo que podrá cumplimentarse en forma reglamentaria.

e) Declaración responsable de la persona física o del representante legal de la entidad de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvenciones de las mismas y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad.

f) Acreditación de la entidad donde tenga abierta la cuenta corriente donde se abonará el importe de la subvención.

4. Proyecto de la actividad o programa a desarrollar en el que se especifiquen los objetivos; solvencia de la entidad solicitante; número estimado de beneficiarios o ámbito urbano o superficial en el que se desplegará la acción; continuidad y estabilidad; originalidad del programa o actividad y viabilidad técnica y económica de los mismos, así como dificultad de acudir a otros medios de financiación.

5. Presupuesto detallado de ingresos y gastos, con indicación de medios financieros previstos.

6. Cualquier otro documento que se considere de interés para la mejor evaluación de la subvención a otorgar.

f) La obligación de las personas jurídicas de relaciones electrónicamente con la Administración prevista en el art. 14.2 de la ley 39/2015 de 1 de octubre, podrá excepcionarse, conforme al art. 14.3 de este texto normativo, a aquellas asociaciones de escasa capacidad económica y ausencia de medios, cuando quede acreditado que en los procedimientos de subvenciones tienen dificultades de disponibilidad de los medios electrónicos necesarios. Serán las bases específicas de cada convo-

ocatoria las que excepcionarán, en su caso, el uso de medios electrónicos, tras la oportuna justificación.

Artículo 8. Criterios de valoración.

1. Previo informe técnico las Ordenanzas específicas o las convocatorias de subvenciones, fijarán los criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, la ponderación de los mismos.

2. En todo caso, los criterios que se fijen y la ponderación que se realice vendrán a gozar del principio de presunción de legitimidad técnica "iuris tantum", es decir, que serán tenidas como válidas, salvo prueba en contrario.

Artículo 9. Comisiones de valoración.

1. Para la valoración de los proyectos podrán constituirse comisiones de valoración, cuya composición y funciones se detallarán en las normas específicas de la correspondiente convocatoria.

2. Corresponde a la Comisión de Valoración formular la propuesta de resolución, la cual no tendrá carácter vinculante.

Para cuantificar la subvención podrán valorarse, a título orientativo, entre otros, los siguientes parámetros:

a) El proyecto concreto para el que se pretende la subvención y presupuesto pormenorizado de los gastos e ingresos a realizar para su ejecución.

b) Declaración responsable de las subvenciones recibidas de instituciones públicas o privadas para dicho programa.

c) Sistemas de seguimiento y autoevaluación de la ejecución del proyecto.

d) Memoria de las actividades desarrolladas por la entidad en el año anterior.

e) Cualquier otro documento que permita una mejor valoración de la subvención solicitada.

Artículo 10. Beneficiarios.

Tendrán la consideración de beneficiarios de subvenciones los siguientes:

a) La persona física que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.

b) La persona jurídica y siempre que así se prevea en las bases reguladoras los miembros asociados que se comprometan a efectuar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión en nombre y por cuenta de la primera.

c) Las agrupaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, las comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que, aún careciendo de personalidad jurídica, puedan llevar a cabo los proyectos, o actividades que motiven la concesión de la subvención.

En este caso se hará constar tanto en la solicitud como en la concesión, los compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación, así como el importe de subvención a aplicar por cada uno de ellos.

A tal efecto deberá nombrarse un representante o apoderado único de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones de la misma. En ningún caso podrá disolverse la agrupación hasta que haya transcurrido el plazo de prescripción previsto en los artículos 39 y 65 de la Ley General de Subvenciones.

#### Artículo 11. Motivos de exclusión.

1. No podrán tener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones que otorgue este Ayuntamiento las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas o haber sido sancionados a igual pérdida en aplicación de la Ley General de Subvenciones o a la Ley General Tributaria.

b) Haber solicitado la declaración o hallarse declarados en concurso, declarados insolventes en cualquier procedimiento, estar sujetos a intervención judicial o haber sido inhabilitados conforme a la Ley Concursal sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia.

c) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

d) Estar incurso la persona física, los administradores o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas en alguno de los supuestos de la Ley de incompatibilidades de los miembros del Gobierno de la Nación y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, de la Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas o tratarse de cualesquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

e) No hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social, impuestas por las disposiciones vigentes.

f) Tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.

g) No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) Estar incurso cualquiera de sus miembros en alguna de las prohibiciones anteriores en para el caso de las agrupaciones previstas en el artículo 10 c) de esta Ordenanza.

i) Haber sido sancionado mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones conforme a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones u otras leyes que así lo establezcan.

j) Las prohibiciones de obtener subvenciones afectarán también a aquellas empresas de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en la que hubiesen concurrido aquéllas.

2. La justificación por parte de las personas o entidades de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora podrá acreditarse por certificación administrativa y subsidiariamente a través de una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa o Notario público.

#### Artículo 12. Obligaciones de los beneficiarios.

Son obligaciones del beneficiario:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, o realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.

b) Haber justificado las subvenciones concedidas por este Ayuntamiento correspondientes a precedentes convocatorias y relativas a cualquier clase o tipo de área de actuación.

c) Asumir las responsabilidades que la organización del proyecto o actividad conlleve y suscribir las oportunas pólizas de seguro que garanticen dicha responsabilidad.

d) Justificar ante el órgano concedente o a la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de la finalidad que conlleva la concesión o disfrute de la subvención, mediante la presentación de facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

e) Cuando las actividades hayan sido financiadas además de con la subvención con fondos propios u otras subvenciones o recursos, deberá acreditarse en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

f) Obligación de aportar, para garantizar la adecuada justificación de la subvención concedida en caso de ser requerido para ello, los libros y registros contables específicos.

g) que deban llevar las personas jurídicas o entidades colaboradoras en los términos exigidos por la legislación mercantil.

h) Acreditar hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

i) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, debiendo facilitar la información y cuanta documentación le sea requerida al caso.

j) Comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

k) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos.

l) Proceder al reintegro de los fondos percibidos cuando medie las causas legales de reintegro y en particular cuando se hubiera disuelto la entidad beneficiaria o no se hubiera dispuesto total o parcialmente de la subvención concedida o la ayuda concedida no se hubiera destinado a los fines previstos en el proyecto o actividad subvencionada.

#### Artículo 13. Entidades colaboradoras.

Tendrán el carácter de entidad colaboradora aquella que, actuando en nombre y por cuenta del órgano concedente a todos los efectos relacionados con la subvención, entregue y distribuya los fondos públicos a los beneficiarios cuando así se establezcan las bases reguladoras o colaboren en la gestión de la subvención.

Estos fondos, en ningún caso, se considerarán integrantes de su patrimonio.

#### Artículo 14. resolución.

1. Será competente para resolver las solicitudes de subvención la Junta de Gobierno Local.

2. La resolución se motivará de conformidad con lo que dispongan las bases reguladoras de la subvención, debiendo, en todo caso, quedar acreditados los fundamentos de la resolución que se adopte. La resolución además de contener el solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención, hará constar, en su caso, de manera expresa, la desestimación del resto de solicitudes.

3. El plazo máximo para resolver las solicitudes de subvención será de tres meses contados a partir de la conclusión del plazo establecido para su presentación, salvo que se acredite la imposibilidad por acumulación de tareas.

4. El silencio de la Administración tendrá carácter desestimatorio.

5. No se concederá subvención alguna hasta tanto no se hayan justificado adecuadamente subvenciones anteriores.

### CAPÍTULO III. JUSTIFICACIÓN, PAGO, MODIFICACIÓN Y CONCURRENCIA DE CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS

#### Artículo 15. Justificación de la subvención.

1. La justificación de la subvención por parte de la persona beneficiaria se realizará mediante la aportación de cuenta justificativa de gasto, excepto en los supuestos en que concurren las circunstancias previstas para el empleo de otro medio de justificación regulado en la Ley General de Subvenciones y su Reglamento y así venga establecido en la correspondiente convocatoria.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la justificación de subvenciones se realizará, mediante previsión expresa su convocatoria, conforme a lo previsto en el artículo 75 del RLGS, sin que resulte de aplicación la cuantía máxima de 60.000 euros.

En tal caso la cuenta justificativa contendrá:

a) Una memoria explicativa y detallada de la realización de la totalidad del proyecto o actividad con expresa mención de los resultados obtenidos (comprendiva en su caso del programa, cartel anunciador, fotografías y demás documentación gráfica elaborada en o para el desarrollo del proyecto o actividad subvencionada).

b) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación de la persona acreedora y del documento, su importe, fecha de emisión, fecha de reconocimiento de la obligación y, en su caso, fecha de pago, pudiéndose aprobar un Modelo de Justificación atendiendo a las características de cada convocatoria

c) La presentación en documento original o fotocopia diligenciada de facturas y demás documentos de valor probatorio, con el desglose de cada uno de los gastos que incluya.

En todo caso las facturas habrán de estar fechadas en el ejercicio económico para el que se haya concedido la subvención, salvo que la misma tenga un alcance bianual.

d) Cuando las actividades hayan sido financiadas además con fondos propios u otras subvenciones o recursos deberá acreditarse su importe, procedencia y aplicación de tales fondos.

e) En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

3. Se consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen en el plazo establecido por las bases reguladoras de la subvención.

4. Cuando el importe del gasto subvencionable supere la cantidad de 50.000 euros en el supuesto de coste por ejecución de obra o de 18.000 euros en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, el beneficiario vendrá obligado a solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores con carácter previo a la contratación del compromiso, salvo que no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo presten o suministren. La elección entre las ofertas, que deberán aportarse en la justificación, o en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

5. Los gastos financieros, los gastos de asesoría jurídica o financiera, los gastos notariales y registrales y los gastos periciales para la realización del proyecto y los de administración específicos relacionados directamente con la actividad, son subvencionables siempre que así se prevea en las bases reguladoras.

6. En ningún caso serán gastos subvencionables:

a) Los intereses deudores de las cuentas bancarias.

b) Intereses recargos y sanciones administrativas y penales.

c) Los gastos de procedimientos judiciales.

7. Los tributos son gastos subvencionables cuando el beneficiario de la subvención los abona efectivamente.

8. En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación ni los impuestos personales sobre la renta.

9. La justificación se presentará ante el Ayuntamiento de Alhama de Granada e irá dirigida al área gestora, como responsable de la comprobación de la adecuada justificación de la subvención, que procederá al registro de los justificantes de acuerdo con lo establecido al respecto y a proponer el dictado de resolución aceptando la misma, en la que como mínimo se indicará:

a) Objeto y naturaleza de la actividad subvencionada

b) Importe total del Proyecto aprobado

c) Aportación municipal

d) Aportación del Beneficiario

e) Importe total justificado

f) Circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrán dar lugar a la modificación de la resolución.

#### Artículo 16. Pago.

1. Como norma general, el reconocimiento de la obligación a favor de la persona beneficiaria y el pago de la subvención se realizará previa justificación por parte de

esta de la total realización de la actividad, proyecto, objetivo o adopción del comportamiento para el que se concedió, en los términos previstos en las presentes bases y en las correspondientes convocatorias.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, cuando el cumplimiento se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, el pago de la subvención se realizará en la parte proporcional conforme a la cuantía de la subvención justificada, siempre que el Área gestora de la subvención entienda cumplido el objetivo o finalidad perseguida con su concesión.

3. Podrán realizarse pagos a cuenta y pagos anticipados de las subvenciones en los supuestos previstos en el artículo 34.4 de la LGS, así como en el artículo 88.2 del RLGS, con las excepciones previstas en el apartado siguiente.

4. No podrán realizarse pagos anticipados ni a cuenta a las personas beneficiarias en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 34.4, párrafo tercero de la LGS, ni a las que tengan pendientes de justificar subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Alhama de Granada, habiendo concluido el plazo establecido para ello. A efectos de posibilitar la verificación del cumplimiento de este último requisito por las dependencias gestoras, tampoco será posible el reconocimiento de la obligación en este caso.

5. En el expediente que se tramite para el pago de subvenciones y como requisito para poder proceder al mismo, deberá acompañarse informe del área gestora en el que quede de manifiesto, además de los extremos contenidos en el artículo 88.3 del RLGS:

a) Justificación de la cantidad a abonar.

b) En caso de pagos fraccionados o a cuenta, que se cumplen los requisitos previstos.

c) Que la persona beneficiaria cumple con lo previsto en el artículo 34.5 de la LGS en cuanto a estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social y no ser deudora por expediente de reintegro conforme al artículo 88.4 del RLGS, necesario para poder proceder al pago de la subvención.

6. La persona perceptora de la subvención y la titular de la cuenta bancaria de la transferencia del pago material deberán coincidir, salvo supuestos de cesión formal del derecho de cobro. Cuando la beneficiaria sea deudora con motivo de una deuda vencida, líquida y exigible, podrá acordarse por el Ayuntamiento de Alhama de Granada la correspondiente compensación de deudas.

**Artículo 17. Reformulación de las solicitudes.**

1. La persona peticionaria de la subvención, salvo que no esté previsto en la convocatoria, podrá reformular su solicitud ajustando el programa y presupuesto de la actividad subvencionada a sus posibilidades de financiación y siempre dentro del porcentaje mínimo de financiación propia que establezca la convocatoria, siempre que el importe de la subvención concedida sea inferior a la solicitada, bien por aplicación de los criterios de valoración, bien como consecuencia de que se hubiera acordado prorrateo. En todo caso se le invitará a que indique las actuaciones de entre las propuestas cuyo

compromiso mantiene para ajustar las condiciones a la cuantía finalmente concedida.

2. Una vez que la solicitud merezca la conformidad del órgano colegiado, se remitirá con todo lo actuado al órgano competente, a través del órgano instructor, para que dicte la resolución.

3. En cualquier caso, la reformulación de solicitudes deberá respetar el objeto, condiciones y finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos, sin perjuicio de los ajustes necesarios para determinar las nuevas cuantías.

4. En aquellos casos en los que, se produzca o no una reducción del importe solicitado, la Administración proponga la modificación de las condiciones o la forma de realización de la actividad propuesta por la solicitante (art. 61 RLGS), deberá recabarse la aceptación de la subvención. No obstante, dicha aceptación se entenderá otorgada si en la propuesta de modificación quedan claramente explicitadas dichas condiciones y la beneficiaria no manifiesta su oposición dentro del plazo de 15 días desde la notificación de la misma y siempre que, en todo caso, no se dañe derecho de tercera persona.

5. Cuando la reducción afectará exclusivamente al importe solicitado y no fuera superior a la cuarta parte de la cantidad solicitada, la aceptación se considerará implícita en la presentación de la solicitud, sin perjuicio de la facultad de renunciar a la subvención otorgada.

6. La reformulación de subvenciones destinadas a financiar obras requerirá el informe, suscrito por técnico competente, acreditativo de que la obra es completa.

**Artículo 18. Modificación de la resolución.**

1. Las personas beneficiarias podrán solicitar del órgano concedente, antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad subvencionada, modificaciones de la resolución de concesión que supongan ampliación de los plazos fijados, reducción del importe concedido o alteración de las acciones que se integran en la actividad, que serán autorizadas cuando traigan su causa en circunstancias imprevistas o sean necesarias para el buen fin de la actuación, siempre que no se altere el objeto o finalidad de la subvención y no se dañen derechos de terceras personas.

2. No se requerirá presentar solicitud por alteraciones en los conceptos de presupuesto de la actividad que tengan carácter estimativo (art. 91.2 RLGS).

3. El órgano concedente podrá modificar de oficio la resolución de concesión, previa audiencia de la parte interesada y antes de la aplicación de los fondos, cuando la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión impida o dificulten la consecución del interés público perseguido y no se irroguen perjuicios económicos a la beneficiaria.

4. Cuando la parte beneficiaria de la subvención ponga de manifiesto en la justificación que se han producido alteraciones de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la misma, que no alteren esencialmente la naturaleza y objetivos de la subvención, que hubieran podido dar lugar a la modificación de la resolución conforme a lo indicado habiéndose para su aprobación, el órgano concedente de la subvención aceptará la justificación presentada, siempre

que dicha aceptación no suponga dañar derechos de terceras personas, sin que ello exima a la beneficiaria de las sanciones que puedan corresponder con arreglo a la Ley General de Subvenciones (art. 86 RLGS).

5. Salvo previsión expresa en contrario, si tal alteración viene referida exclusivamente a un menor importe cofinanciado por el beneficiario, motivado por una mayor eficiencia en la ejecución de la actividad, y permaneciendo inalteradas el resto de condiciones tenidas en cuenta para la concesión, podrá excepcionalmente admitirse, si no existe perjuicio para terceros, la justificación.

Artículo 19. Cambio de destino.

1. Las solicitudes de cambio de destino de las subvenciones concedidas, debidamente motivadas y acompañadas de la documentación prevista en la convocatoria, deberán presentarse al menos tres meses antes del vencimiento de su plazo de ejecución y serán resueltas por el mismo procedimiento previsto para la concesión de las subvenciones.

2. Las nuevas actuaciones que se pretendan subvencionar deberán tener el mismo carácter previsto en la correspondiente convocatoria y perseguir la misma finalidad solicitada en un principio, siendo requisito indispensable para poder acceder a su cambio que se acredite en el expediente que igualmente se le hubiera concedido si en el sentido del cambio se hubiera expresado la solicitud original y con ello no se menoscaban derechos de terceras personas.

#### CAPÍTULO IV. CONTROL FINANCIERO

Artículo 20. Control financiero de las subvenciones.

El control financiero de subvenciones se ejercerá por la Intervención Municipal, respecto de beneficiarios y, en su caso, entidades colaboradoras, sin perjuicio de las funciones atribuidas al Tribunal de Cuentas.

El control financiero de subvenciones tendrá como objetivo verificar:

- La adecuada y correcta obtención de la subvención por parte del beneficiario.
- El cumplimiento por parte de beneficiarios y entidades colaboradoras de sus obligaciones en la gestión y la aplicación de la subvención.
- La adecuada y correcta justificación de la subvención por parte de beneficiarios y entidades colaboradoras.
- La realidad y la regularidad de las operaciones que, de acuerdo con la justificación presentada por beneficiarios y entidades colaboradoras, han sido financiadas con la subvención.
- La adecuada y correcta financiación de las actividades subvencionadas.
- La existencia de hechos, circunstancias o situaciones no declaradas al Ayuntamiento por beneficiarios o entidades colaboradoras y que pudieran afectar a la financiación de las actividades subvencionadas, o a la adecuada y correcta obtención, utilización, disfrute o justificación de la subvención.

#### CAPÍTULO V. RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 21. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

El procedimiento sancionador se ajustará a lo previsto en el Capítulo I y II del Título IV de la Ley General

omitido el trámite de autorización administrativa previa de Subvenciones y en esta Ordenanza General de Subvenciones.

Artículo 22. Concepto de Infracción.

Constituyen infracciones administrativas en materia de subvenciones las acciones y omisiones tipificadas en la Ley General de Subvenciones y serán sancionables incluso a título de simple negligencia.

Artículo 23. Responsables.

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de subvenciones las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, así como los entes sin personalidad a los que se refiere el apartado 3 del artículo 11 de la Ley General de Subvenciones, que por acción u omisión incurran en los supuestos tipificados como infracciones en esta Ley y, en particular, las siguientes:

a) Los beneficiarios de subvenciones, así como los miembros de las personas o entidades contempladas en el apartado 2 y segundo párrafo del apartado 3 del artículo 11 de la Ley General de Subvenciones, en relación con las actividades subvencionadas que se hubieran comprometido a realizar.

b) Las entidades colaboradoras.

c) El representante legal de los beneficiarios de subvenciones que carezcan de capacidad de obrar.

d) Las personas o entidades relacionadas con el objeto de la subvención o su justificación, obligadas a prestar colaboración y facilitar cuanta documentación sea requerida en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 24. Infracciones leves.

Constituyen infracciones leves los incumplimientos de las obligaciones recogidas en esta ordenanza y en las bases reguladoras de subvenciones cuando no constituyan infracciones graves o muy graves y no operen como elemento de graduación de la sanción.

En particular, constituyen infracciones leves las siguientes conductas:

a) La presentación fuera de plazo de las cuentas justificativas de la aplicación dada a los fondos percibidos.

b) La presentación de cuentas justificativas inexactas o incompletas.

c) El incumplimiento de las obligaciones formales que, no estando previstas de forma expresa en el resto de párrafos de este artículo, sean asumidas como consecuencia de la concesión de la subvención, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) El incumplimiento de obligaciones de índole contable o registral, en particular.

e) La inexactitud u omisión de una o varias operaciones en la contabilidad y registros legalmente exigidos.

f) El incumplimiento de la obligación de llevar o conservar la contabilidad, los registros legalmente establecidos, los programas y archivos informáticos que les sirvan de soporte y los sistemas de codificación utilizados.

g) La llevanza de contabilidades diversas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, no permitan conocer la verdadera situación de la entidad.

h) La utilización de cuentas con significado distinto del que les corresponde, según su naturaleza, que dificulte la comprobación de la realidad de las actividades subvencionadas.

i) El incumplimiento de las obligaciones de conservación de justificantes o documentos equivalentes.

j) El incumplimiento por parte de las entidades colaboradoras de las obligaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que no se prevean de forma expresa en el resto de apartados de este artículo.

k) La resistencia, obstrucción, excusa o negativa a las actuaciones de control financiero.

l) Se entiende que existen estas circunstancias cuando el responsable de las infracciones administrativas en materia de subvenciones, debidamente notificado al efecto, haya realizado actuaciones tendentes a dilatar, entorpecer o impedir las actuaciones de los funcionarios de la Intervención General de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas o del Ayuntamiento de Alhama de Granada en el ejercicio de las funciones de control financiero.

m) Entre otras, constituyen resistencia, obstrucción, excusa o negativa las siguientes conductas:

n) No aportar o no facilitar el examen de documentos, informes, antecedentes, libros, registros, ficheros, justificantes, asientos de contabilidad, programas y archivos informáticos, sistemas operativos y de control y cualquier otro dato objeto de comprobación.

o) No atender algún requerimiento.

p) La incomparecencia, salvo causa justificada, en el lugar y tiempo señalado.

q) Negar o impedir indebidamente la entrada o permanencia en locales de negocio y demás establecimientos o lugares en que existan indicios probatorios para la correcta justificación de los fondos recibidos por el beneficiario o la entidad colaboradora o de la realidad y regularidad de la actividad subvencionada.

r) Las coacciones al personal de la Intervención que realice el control financiero.

s) El incumplimiento de la obligación de colaboración por parte de las personas o entidades a que se refiere el artículo 46 de la Ley, cuando de ello se derive la imposibilidad de contrastar la información facilitada por el beneficiario o la entidad colaboradora.

t) Las demás conductas tipificadas como infracciones leves en la normativa de la Unión Europea en materia de subvenciones.

Artículo 25. Infracciones graves.

Constituyen infracciones graves las siguientes conductas:

a) El incumplimiento de la obligación de comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de subvenciones, ayudas públicas, ingresos o recursos para la misma finalidad, a que se refiere el párrafo d) del apartado 1 del artículo 14 de la Ley General de Subvenciones.

b) El incumplimiento de las condiciones establecidas alterando sustancialmente los fines para los que la subvención fue concedida.

c) La falta de justificación del empleo dado a los fondos recibidos una vez transcurrido el plazo establecido para su presentación.

d) La obtención de la condición de entidad colaboradora falseando los requisitos requeridos en las bases

reguladoras de la subvención u ocultando los que la hubiesen impedido.

e) El incumplimiento por parte de la entidad colaboradora de la obligación de verificar, en su caso, el cumplimiento y efectividad de las condiciones o requisitos determinantes para el otorgamiento de las subvenciones, cuando de ello se derive la obligación de reintegro.

f) Las demás conductas tipificadas como infracciones graves en la normativa de la Unión Europea en materia de subvenciones.

Artículo 26. Infracciones muy graves.

Constituyen infracciones muy graves las siguientes conductas:

a) La obtención de una subvención falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido o limitado.

b) La no aplicación, en todo o en parte, de las cantidades recibidas a los fines para los que la subvención fue concedida.

c) La resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de control previstas, respectivamente, en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 14 y en el párrafo d) del apartado 1 del artículo 15 de la Ley General de Subvenciones, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, o el cumplimiento de la finalidad y de la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

d) La falta de entrega, por parte de las entidades colaboradoras, cuando así se establezca, a los beneficiarios de los fondos recibidos de acuerdo con los criterios previstos en las bases reguladoras de la subvención.

e) Las demás conductas tipificadas como infracciones muy graves en la normativa de la Unión Europea en materia de subvenciones.

Artículo 27. Clases de sanciones.

1. Las infracciones en materia de subvenciones se sancionarán mediante la imposición de sanciones pecuniarias y, cuando proceda, de sanciones no pecuniarias.

2. Las sanciones pecuniarias podrán consistir en multa fija o proporcional. La sanción pecuniaria proporcional se aplicará sobre la cantidad indebidamente obtenida, aplicada o no justificada.

La multa fija estará comprendida entre 75 y 6.000 euros y la multa proporcional puede ir del tanto al triple de la cantidad indebidamente obtenida, aplicada o no justificada o, en el caso de entidades colaboradoras, de los fondos indebidamente aplicados o justificados.

La multa pecuniaria será independiente de la obligación de reintegro contemplada en el artículo 40 de la Ley y para su cobro resultará igualmente de aplicación el régimen jurídico previsto para los ingresos de derecho público en la Ley General Presupuestaria o en las normas presupuestarias de las restantes Administraciones públicas.

3. Las sanciones no pecuniarias, que se podrán imponer en caso de infracciones graves o muy graves, podrán consistir en:

- Pérdida durante un plazo de hasta cinco años de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas públicas y avales de las Administraciones públicas u otros entes públicos.

- Pérdida durante un plazo de hasta cinco años de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora en relación con las subvenciones reguladas en la Ley General de Subvenciones.

- Prohibición durante un plazo de hasta cinco años para contratar con las Administraciones públicas.

Artículo 28. Graduación de las sanciones.

1. Las sanciones por las infracciones a que se refiere este capítulo se graduarán atendiendo en cada caso concreto a:

a) La comisión repetida de infracciones en materia de subvenciones.

Se entenderá producida esta circunstancia cuando el sujeto infractor haya sido sancionado por una infracción de la misma naturaleza, ya sea grave o muy grave, en virtud de resolución firme en vía administrativa dentro de los cuatro años anteriores a la comisión de la infracción.

Cuando concorra esta circunstancia en la comisión de una infracción grave o muy grave, el porcentaje de la sanción mínima se incrementará entre 10 y 75 puntos.

b) La resistencia, negativa u obstrucción a las actuaciones de control recogidas en el párrafo c del apartado 1 del artículo 14 y en el párrafo d del apartado 1 del artículo 15 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Cuando concorra esta circunstancia en la comisión de una infracción grave o muy grave, el porcentaje de la sanción mínima se incrementará entre 10 y 75 puntos.

c) La utilización de medios fraudulentos en la comisión de infracciones en materia de subvenciones.

A estos efectos, se considerarán principalmente medios fraudulentos los siguientes:

- Las anomalías sustanciales en la contabilidad y en los registros legalmente establecidos.

- El empleo de facturas, justificantes u otros documentos falsos o falseados.

- La utilización de personas o entidades interpuestas que dificulten la comprobación de la realidad de la actividad subvencionada.

Cuando concorra esta circunstancia en la comisión de una infracción grave o muy grave, el porcentaje de la sanción mínima se incrementará entre 20 y 100 puntos.

d) La ocultación a la Administración, mediante la falta de presentación de la documentación justificativa o la presentación de documentación incompleta o inexacta, de los datos necesarios para la verificación de la aplicación dada a la subvención recibida. Cuando concorra esta circunstancia en la comisión de una infracción grave o muy grave, el porcentaje de la sanción se incrementará entre 10 y 50 puntos.

e) El retraso en el cumplimiento de las obligaciones formales.

2. Los criterios de graduación son aplicables simultáneamente.

El criterio establecido en el párrafo e) se empleará exclusivamente para la graduación de las sanciones por infracciones leves.

3. Los criterios de graduación recogidos en los apartados anteriores no podrán utilizarse para agravar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

4. El importe de las sanciones leves impuestas a un mismo infractor por cada subvención no excederá en su conjunto del importe de la subvención inicialmente concedida.

5. El importe de las sanciones graves y muy graves impuestas a un mismo infractor por cada subvención no excederá en su conjunto del triple del importe de la cantidad indebidamente obtenida, aplicada o no justificada o, en el caso de entidades colaboradoras, de los fondos indebidamente aplicados o justificados.

Artículo 29. Sanciones por infracciones leves.

1. Cada infracción leve será sancionada con multa de 75 a 900 euros, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Serán sancionadas en cada caso con multa de 150 a 6.000 euros las siguientes infracciones:

- La inexactitud u omisión de una o varias operaciones en la contabilidad y registros legalmente exigidos.

- El incumplimiento de la obligación de la llevanza de contabilidad o de los registros legalmente establecidos.

- La llevanza de contabilidades diversas que, referidas a una misma actividad, no permita conocer la verdadera situación de la entidad.

- La utilización de cuentas con significado distinto del que les corresponde, según su naturaleza, que dificulte la comprobación de la realidad de las actividades subvencionadas.

- La falta de aportación de pruebas y documentos requeridos por los órganos de control o la negativa a su exhibición.

- El incumplimiento por parte de las entidades colaboradoras de las obligaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley General de Subvenciones.

- El incumplimiento por parte de las personas o entidades sujetas a la obligación de colaboración y de facilitar la documentación a que se refiere el artículo 46 de la Ley, cuando de ello se derive la imposibilidad de contrastar la información facilitada por el beneficiario o la entidad colaboradora.

Artículo 30. Sanciones por infracciones graves.

1. Las infracciones graves serán sancionadas con multa pecuniaria proporcional del tanto al doble de la cantidad indebidamente obtenida, aplicada o no justificada o, en el caso de entidades colaboradoras, de los fondos indebidamente aplicados o justificados.

2. Cuando el importe del perjuicio económico correspondiente a la infracción grave represente más del 50% de la subvención concedida o de las cantidades recibidas por las entidades colaboradoras, y excediera de 30.000 euros, concurriendo alguna de las circunstancias previstas en los párrafos b y c del apartado 1 del artículo 60 de la Ley General de Subvenciones, los infractores podrán ser sancionados, además, con:

- Pérdida, durante un plazo de hasta tres años, de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas públicas y avales de la Administración u otros entes públicos.

- Prohibición, durante un plazo de hasta tres años, para celebrar contratos con la Administración u otros entes públicos.

- Pérdida, durante un plazo de hasta tres años, de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora en relación con las subvenciones reguladas en esta Ley.

Artículo 31. Sanciones por infracciones muy graves.

1. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa pecuniaria proporcional del doble al triple de la cantidad indebidamente obtenida, aplicada o no justificada o, en el caso de entidades colaboradoras, de los fondos indebidamente aplicados o justificados.

No obstante, no se sancionarán las infracciones recogidas en los párrafos b y d del artículo 26 de la presente Ordenanza cuando los infractores hubieran reintegrado las cantidades y los correspondientes intereses de demora sin previo requerimiento.

2. Cuando el importe del perjuicio económico correspondiente a la infracción muy grave exceda de 30.000 euros, concurriendo alguna de las circunstancias previstas en los párrafos b y c del apartado 1 del artículo 28 de esta Ordenanza, los infractores podrán ser sancionados, además, con:

- Pérdida, durante un plazo de hasta cinco años, de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas públicas y avales de la Administración u otros entes públicos.

- Prohibición, durante un plazo de hasta cinco años, para celebrar contratos con la Administración u otros entes públicos.

- Pérdida, durante un plazo de hasta cinco años, de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora en relación con las subvenciones reguladas en la Ley General de Subvenciones.

Artículo 32. Prescripción de infracciones y sanciones.

1. Las infracciones prescribirán en el plazo de cuatro años a contar desde el día en que la infracción se hubiera cometido.

2. Las sanciones prescribirán en el plazo de cuatro años a contar desde el día siguiente a aquel en que hubiera adquirido firmeza la resolución por la que se impuso la sanción.

3. El plazo de prescripción se interrumpirá conforme a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. La prescripción se aplicará de oficio, sin perjuicio de que pueda ser solicitada su declaración por el interesado.

Artículo 33. Competencia para la imposición de sanciones.

La competencia para imponer sanciones corresponde al Alcalde-Presidente y a la Junta de Gobierno Local, previo instrucción del expediente sancionador por la Delegación instructora del expediente de concesión de subvenciones.

Artículo 34. Procedimiento sancionador.

1. La imposición de las sanciones en materia de subvenciones se efectuará mediante expediente administrativo en el que, en todo caso, se dará audiencia al interesado antes de dictarse el acuerdo correspondiente y que será tramitado conforme a lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. El procedimiento se iniciará de oficio, como consecuencia, de la actuación de comprobación desarrollada por el órgano concedente o por la entidad colaboradora, así como de las actuaciones de control financiero previstas en esta Ley General de Subvenciones.

3. Los acuerdos de imposición de sanciones pondrán fin a la vía administrativa.

Artículo 35. Responsabilidades.

1. Responderán solidariamente de la sanción pecuniaria los miembros, partícipes o cotitulares de las entidades a que se refiere el apartado c) del artículo 10 de esta Ordenanza en proporción a sus respectivas participaciones, cuando se trate de comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado.

2. Responderán subsidiariamente de la sanción pecuniaria los administradores de las sociedades mercantiles, o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas, de acuerdo con las disposiciones legales o estatutarias que les resulten de aplicación, que no realicen los actos necesarios que sean de su incumbencia para el cumplimiento de las obligaciones infringidas, adopten acuerdos que hagan posibles los incumplimientos o consientan el de quienes de ellos dependan.

3. En el caso de sociedades o entidades disueltas y liquidadas en las que la Ley limita la responsabilidad patrimonial de los socios, partícipes o cotitulares, las sanciones pendientes se transmitirán a éstos, que quedarán obligados solidariamente hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiera adjudicado o se les hubiera debido adjudicar.

4. En el caso de sociedades o entidades disueltas y liquidadas en las que la Ley no limita la responsabilidad patrimonial de los socios, partícipes o cotitulares, las sanciones pendientes se transmitirán a éstos, que quedarán obligados solidariamente a su cumplimiento.

5. La responsabilidad derivada de las infracciones se extingue por el pago o cumplimiento de la sanción o por prescripción o por fallecimiento.

Artículo 36. Publicidad de las subvenciones concedidas.

1. El órgano administrativo concedente publicará en el Boletín Oficial de la Provincia las subvenciones concedidas con expresión de la Convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad o finalidades de la subvención.

2. No será necesaria la publicación prevista en el apartado anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 18 y 20 de la Ley General de Subvenciones, en los siguientes supuestos:

a) Cuando las subvenciones públicas tengan asignación nominativa en el Presupuesto de la Entidad.

b) Cuando su otorgamiento y cuantía resulten impuestos en virtud de norma legal.

c) Cuando los importes de las subvenciones concedidas, individualmente consideradas, sean de cuantía inferior a 1.000 euros, si bien para asegurar la publicidad de los beneficiarios de las mismas se insertará en el tablón de anuncios y en la página Web del Ayuntamiento de Alhama de Granada

d) Cuando la publicación de los datos de los beneficiarios en razón del objeto de la subvención pueda ser contraria al respeto y salvaguarda del honor, de la intimidad personal y familiar de las personas físicas.

3. En todo caso los beneficiarios deberán hacer constar que el programa, actividades, inversiones o actuaciones objeto de subvención cuenta con la colaboración económica del Ayuntamiento de Alhama de Granada.

#### Artículo 37. Facultad interpretativa.

Será competencia de la Junta de Gobierno Local, previo informe jurídico y/o técnico de la Intervención municipal, la interpretación de la normativa a que se contrae la presente Ordenanza General de Subvenciones así como resolver las dudas que plantee su aplicación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. La concesión de subvenciones no implicará relación contractual alguna de carácter civil, mercantil, laboral o administrativa o de cualquier otro tipo entre el Ayuntamiento de Alhama de Granada y la persona física o entidad beneficiaria de la subvención.

Segunda. Subvenciones solicitadas por el Ayuntamiento de Alhama de Granada derivadas de Convenios y Convocatorias públicas.

1. Con carácter previo al acuerdo de solicitud de la subvención, que habrá de tomarse en todo caso por el órgano competente correspondiente (a la vista de la Bases de Convocatoria rectoras en cada caso y en defecto de mención específica, por la Junta de Gobierno), con antelación suficiente habrá de remitirse a la Intervención municipal para su toma de razón y efectos oportunos, la propuesta de acuerdo firmada por la persona titular de la delegación correspondiente, incluyendo:

- Valoración económica y plazo de ejecución del Proyecto subvencionable
- Copia de las Bases reguladoras de la convocatoria de la subvención
- Importe de la cofinanciación necesaria en el ejercicio en el que se tramita la solicitud.

Por la Intervención municipal se expedirán los documentos de retención de crédito correspondientes a cofinanciaciones de ejercicios posteriores a aquél en el que se tramita la solicitud, de acuerdo con los datos contenidos en la propuesta y el informe.

2. Una vez resuelta favorablemente la concesión, habrá de adoptarse por la Junta de Gobierno acuerdo aceptando la subvención concedida y aprobando el proyecto concreto a ejecutar, con expresión de las modificaciones que hubieran podido producirse con respecto a la solicitud inicial.

3. Así mismo, en el supuesto de denegación de la solicitud, habrá de darse cuenta a la Intervención municipal de tal circunstancia.

4. En los plazos y formas que las disposiciones que regulen la ejecución del gasto subvencionado determinen, el Área Gestora implicada en cada caso habrá de trasladar a la Intervención la justificación correspondiente para su certificación.

Tercera. En todo lo no previsto en esta Ordenanza de carácter general será de aplicación lo dispuesto en la

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y cuanto establece la normativa estatal de régimen local.>>

SEGUNDO: Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de esta Ordenanza a efectos de su entrada en vigor, así como en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica municipal, permaneciendo así hasta su modificación o derogación.

El presente acto pone fin a la vía administrativa conforme al art. 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y contra el mismo podrá interponerse directamente RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO (arts. 25.1 de la Ley 29/1998 y 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de Granada, en el plazo de dos meses (art. 46.1 de la Ley 29/1998) a contar a partir del día siguiente al del recibo de la presente notificación.

No obstante, de manera potestativa podrá, con carácter previo al recurso judicial indicado, interponerse RECURSO DE REPOSICIÓN ante el mismo órgano que ha dictado el acto (art. 123.1 de la Ley 39/2015) en el plazo de un mes (art. 124.1 de la Ley 39/2015) a contar a partir del día siguiente al del recibo de la presente notificación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso judicial contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición (art. 123.2 de la Ley 39/2015), lo que se produce transcurrido un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución (art. 124.2 de la Ley 39/2015).

Alhama de Granada, 27 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 6.302/22

### **AYUNTAMIENTO DE CASTILLÉJAR (Granada)**

*Modificación ordenanza nº 3, plusvalía*

#### EDICTO

D. Emilio Sánchez Martínez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castilléjar Granada,

HACE SABER: Que acuerdo del Pleno de fecha 28/11/2022 de la Entidad Castilléjar por el que se aprueba provisionalmente la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, el Pleno de esta Entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 28/11/2022, acordó la aprobación provisional de la referida modificación de la ordenanza fiscal.

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

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier 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://castillejar.sedelectronica.es>].

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

Castilléjar, 2 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Emilio Sánchez Martínez.

NÚMERO 6.299/22

## AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (Granada)

*Publicación de padrones*

### EDICTO

Mediante decreto de alcaldía número 2022-0956 de 1 de diciembre de 2022 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 15 de diciembre de 2022 y el 14 de febrero de 2023:

- \* Tasa Aguas 3º trimestre 2022: 61.876,70 euros
- \* Tasa Basuras 3º trimestre 2022: 71.132,00 euros
- \* Tasa Saneamientos 3º trimestre 2022: 24.242,61 euros
- \* Canon Mejora Autonómico 3º trimestre 2022: 35.368,38 euros
- \* Residuos Sólidos Urb. 3º trimestre 2022: 16.960,25 euros

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](http://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 que además admiten pagos en efectivo:

\* Caja Rural de Granada: en cajeros automáticos 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, 2 de noviembre de 2022.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Julio Prieto Machado.

NÚMERO 6.305/22

## AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA (Granada)

*Delegación de funciones para celebración de matrimonio civil*

### EDICTO

En uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación art. 21.2 y 23.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada por la Ley 11/99 de 21 de abril y art. 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por RD 2568/1986 de 28 de noviembre, He Resuelto:

Primero: Delegar las funciones para la celebración de matrimonio civil en este municipio el día 10 de diciembre de 2022 en la Concejala de este Ayuntamiento D<sup>a</sup> María Dolores Aguayo Camapaña, en el periodo indicado.

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

Tercero: Publicar la presente resolución en el BOP.

Hútor Vega, 2 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa Presidenta, fdo.: Elena Duque Merino.

**AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN (Granada)***Suplemento de crédito*

## EDICTO

Acuerdo del Pleno de fecha 22 de noviembre de 2022 de la entidad de Huétor Santillán por el que se aprueba definitivamente la modificación de créditos nº 7/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, 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:

## ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

<u>Aplicación</u>		<u>Descripción</u>	<u>Créditos</u>	<u>Suplemento</u>	<u>Créditos</u>
<u>Progr.</u>	<u>Económica</u>		<u>iniciales</u>	<u>de Crédito</u>	<u>finales</u>
312	62200	Inversión local para consultorio médico	203367,65	42262,35	245630
920	22604	Jurídicos y contenciosos	1	8712	8713
231	48000	A familias e instituciones sin fines de lucro	24366,6	1477	25843,6
231	13100	Laboral dependencia	222000	100	222100
231	13101	Técnico inclusión social	6960,48	2500	9460,48
330	14300	Personal laboral eventual	23000	2200	25200
340	13101	Animador deportivo	9051,02	8700	17751,02
920	13100	Laboral temporal	200000	25000	225000
		TOTAL		90951,35	779698,10

Dichos gastos se financian, de conformidad con el artículo [177.4/177.5]del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, así como el artículo[36.1/36.2/36.3]del Real Decreto 500/1990, con cargo a remanente líquido de Tesorería, de acuerdo con el siguiente detalle:

## ESTADO DE INGRESOS

Aplicación económica

<u>Cap.</u>	<u>Art.</u>	<u>Conc.</u>	<u>Descripción</u>	<u>Euros</u>
		87000	Remanente de Tesorería para gastos generales	90951,35
			TOTAL INGRESOS	90951,35

Contra el presente Acuerdo, 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 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 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.

Huétor Santillán, 30 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: José Carlos Ortega Ocaña.

NÚMERO 7.337

**AYUNTAMIENTO DE LOBRAS (Granada)***Rectificación anuncio 5.725 y otros***EDICTO**

En el anuncio 5725, del BOP nº: 224 de 23 de noviembre de 2022 en el que se anuncia "BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA LA CUBRIR UNA PLAZA DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, LABORAL FIJO, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO.

En la base Sexta 6.1, en sus dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar de ayuda a domicilio, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia/sede electrónica del ayuntamiento número 242, de fecha 21-12-2021. "

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de ayuda a domicilio, (estabilización de

empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha ....."

En el anuncio 6345, del BOP nº 238 del 11 de diciembre de 2022 en el que se anuncia "BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO UNA PLAZA DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN".

En la base Sexta 7.1, en los dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo".

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar de ayuda a domicilio, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado, de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha ....."

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de ayuda a domicilio, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional

sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha .....

En el anuncio 6277, del BOP nº: 236 de 13 de diciembre de 2022, en el que se anuncia "BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO UNA PLAZA DE LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS Y VÍAS PUBLICAS EN EL NÚCLEO URBANO DE LOBRAS, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO".

En la base Sexta 6.1, en los dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo".

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de limpieza de edificios y vías públicas, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ..... de fecha ....."

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de limpieza de edificios y vías públicas, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de

medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha ....."

En el anuncio 6312, del BOP nº 236 de 13 de diciembre de 2022, en el que se anuncia, "BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA LA CUBRIR EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO UNA PLAZA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (CENTRO GUADALINFO), INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO".

En la base Sexta, 6.1, en los dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo".

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de tecnologías de la información y la comunicación (Centro Guadalinfo), con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD EXPONE

Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ..... de fecha ....."

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de dinamizador/a de tecnologías de la información y la comunicación (centro Guadalinfo), (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional

sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha ....."

En el anuncio 6635, del BOP nº: 236 de 13 de diciembre de 2022, en el que se anuncia, BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO UNA PLAZA DE LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS Y VÍAS PUBLICAS EN EL NÚCLEO URBANO DE TIMAR, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN.

En la base Sexta 7.1, en los dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo".

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de limpieza de edificios y vías públicas, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ..... de fecha ....."

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de limpieza de edificios y vías públicas, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de

medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha ....."

En la Base Primera: Objeto de la Convocatoria

Donde dice: Jornada: Tiempo parcial (20%)

Debe decir: Jornada: Tiempo parcial (40%)

\* En el anuncio 6342, del BOP nº: 238 del 11 de diciembre de 2022 en el que se anuncia "BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO UNA PLAZA DE OPERARIO DE SERVICIOS, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN LA LEY 20/2021, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN".

En la base Sexta 7.1, en los dos últimos párrafos:

Donde dice: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia. Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de auxiliar-administrativo/a, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo".

Debe decir: "No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para trabajos específicos, como personal eventual, de consultoría o asistencia.

La experiencia profesional se justificará mediante fe de vida laboral y certificación expedida por el órgano competente, donde debe constar la denominación de la plaza que ocupa o haya ocupado dónde se acredita que las funciones realizadas son las propias de operario de servicios, con expresión del tiempo que ha venido desempeñando y relación jurídica que ha mantenido o mantienen en el desempeño del mismo."

En el Anexo I

Donde dice: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de auxiliar de administrativo, (estabilización de empleo temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia/sede electrónica del ayuntamiento número 242, de fecha 21-12-2021. "

Debe decir: "OBJETO DE LA SOLICITUD

EXPONE Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado de fecha ....., en relación con la convocatoria excepcional para la provisión de una plaza de operario de servicios, (estabilización de empleo

temporal) conforme a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y las bases publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número ....., de fecha .....

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante Alcaldesa de este Ayuntamiento de Lobras, 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 recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lobras, 20 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa, fdo.:  
Francisca Martín Monteoliva.

NÚMERO 7.334

## **AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)**

*Convocatoria y bases para 2 plazas de Oficial de Servicios Múltiples*

### **EDICTO**

D<sup>a</sup> Berta María Linares Carmona, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

#### **HACE SABER:**

ÚNICO. Se aprueban las bases y convocatoria mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Maracena, en sesión celebrada con carácter ordinario, en primera convocatoria, el día 27 de diciembre de 2022 para la selección de 2 Plazas de Oficial de Servicios Múltiples Funcionario/a Interino/a:

Visto que el 7 de marzo de 2022 se publicó en el BOP núm. 61, la aprobación definitiva de la plantilla en la que constan diferentes vacantes, entre las que se encuentran:

- 2 Plazas de Oficial de Servicios Múltiples.

Vista la solicitud realizada por parte del Área de Regeneración Urbana y Mantenimiento demandando la incorporación de personal funcionario de fecha 22 de diciembre de 2022.

Vistos los informes de la Dirección de RR.HH.

Visto el informe favorable de la Intervención Municipal indicando que existe dotación presupuestaria.

Por todo cuanto antecede, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad, ACUERDA:

UNICO.- La aprobación de la convocatoria y bases que ha de regir la selección de 2 plazas de Oficial de Servicios Múltiples funcionario/a Interino/a mediante oposición libre, con el siguiente tenor literal:

“BASES Y CONVOCATORIA QUE HAN DE REGIR LA PROVISIÓN DE DOS PLAZAS DE OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES, FUNCIONARIO/A INTERINO/A PERTENECIENTES AL GRUPO C, SUBGRUPO C2, DE CONFORMIDAD CON LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA, APARTADO 2, DEL 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, ESCALA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES, CLASE: COMETIDOS ESPECIALES, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE.

#### **PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

Es objeto de esta convocatoria la provisión mediante oposición libre de DOS PLAZAS DE OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES, FUNCIONARIO/A INTERINO/A PERTENECIENTES AL GRUPO C, SUBGRUPO C2., de conformidad con la Disposición Transitoria Tercera, apartado 2, del 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, Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, vacantes en la plantilla de Funcionarios/as del Ayuntamiento de Maracena.

#### **SEGUNDA.- REQUISITOS QUE HAN DE REUNIR LOS/AS ASPIRANTES.**

1. Para tomar parte en la Convocatoria las personas aspirantes, con referencia al último día de presentación de instancias, habrán de cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o cumplir los requisitos establecidos en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el supuesto de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, salvo que la normativa determine otra diferente.

c) Poseer la capacidad funcional adecuada para el desempeño de las tareas a desempeñar.

d) Quienes tengan algún tipo de discapacidad, deberán acreditar la aptitud necesaria para el normal ejercicio de las funciones asignadas a los puestos, a los que puedan ser destinados los ocupantes de la plaza a la que hayan optado, mediante dictamen expedido con posterioridad de la publicación de estas bases en el BOP y siempre con anterioridad al inicio de las pruebas selectivas, por un equipo multiprofesional competente, conforme a los criterios establecidos en el art. 12.3.a) del R.D.L. 1/2013, de 29 de noviembre, regulador de la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión Social. Si no aporta el citado dictamen en tiempo y forma no será admitido a las pruebas selectivas.

e) Estar en posesión como mínimo del Título de Graduado Escolar o equivalente, expedido con arreglo a la

legislación vigente, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias. Se entiende que se está en condiciones de obtener el título académico cuando se han abonado los derechos por su expedición.

f) En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

g) Abonar la tasa por acceso al Empleo Público establecida en las bases en consonancia con la ordenanza reguladora.

h) El conocimiento adecuado del castellano para los nacionales de otros estados. No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario/a, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a.

i) En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

j) No hallarse incurso/a en causa de incapacidad con arreglo a la legislación vigente y, comprometerse a prestar juramento o promesa conforme a lo previsto en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

2. Los requisitos previstos en el apartado anterior estarán referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias que será de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia sin perjuicio de los requisitos específicos que se requieran en el correspondiente anexo.

3. Los requisitos exigidos deberán mantenerse con posterioridad hasta la toma de posesión.

### TERCERA.- INSTANCIAS Y DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

Las instancias para tomar parte en la convocatoria se dirigirán a la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Maracena y se efectuarán en el modelo Anexo II incluido en las presentes bases, debiendo manifestar que cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Si concurren aspirantes con alguna discapacidad igual o superior al 33% y necesiten adaptación de tiempos y/o medios deberán indicarlo en la solicitud, acompañando certificación o información adicional expedido por la Administración Pública competente, a fin de que el Tribunal pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Se deberán adjuntar, fotocopias de los documentos que acrediten que efectivamente se cumplen los requisitos, a excepción de los reseñados en los apartados 1.i) y 1.j) que deberán acreditarse posteriormente.

Los documentos que se han de presentar para acreditar que se cumplen los requisitos señalados en la base segunda serán los siguientes:

1) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

2) Fotocopia del título académico o del resguardo de haber abonado los derechos para su expedición.

3) Fotocopia o resguardo de haber abonado la tasa administrativa como derechos de examen.

4) Cualquier otra documentación que acredite circunstancias referidas en el mencionado apartado.

Los requisitos anteriores deberán poseerse a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y mantenerse hasta la fecha de toma de posesión.

En cualquier momento del proceso selectivo, si el Tribunal calificador tuviera conocimiento de que alguna o algún candidata/o no reúne algún requisito de los exigidos en la convocatoria deberá proponer su exclusión a la autoridad convocante.

Tendrá la consideración de defecto no subsanable la solicitud extemporánea y la falta del pago de la integridad de los derechos de examen, suponiendo la exclusión del proceso de selección de la persona aspirante.

### CUARTA.- PLAZO Y FORMA DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

Las personas aspirantes presentarán su solicitud, ajustada al modelo que se une como Anexo II, en el plazo de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose hasta el primer día hábil siguiente si el plazo terminase en un día inhábil, acompañada de los documentos preceptivos que se establecen en las presentes bases.

La solicitud de participación se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de Maracena sito en c/ Fundación Rojas nº 1 de Maracena- Granada de lunes a viernes de 8:30 a 13:30 horas, donde será debidamente registrada. Podrá remitirse también en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los datos recogidos en la solicitud serán incorporados y tratados en un fichero informático cuya finalidad es la gestión de todo el proceso de selección. El órgano responsable del fichero es el Ayuntamiento de Maracena, ante quien el interesado podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en cumplimiento de lo recogido en el Título III Capítulo II de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

### QUINTA.- DERECHOS DE EXAMEN.

Las/los aspirantes deberán ingresar la cuantía de 40.- euros en la cuenta: ES76 3058 3022 36 2732000014 CA-JAMAR, indicando "Pruebas selectivas acceso a dos plazas de Oficial de Servicios Múltiples"

Los miembros de familias cuyos ingresos económicos no superen el doble del salario mínimo interprofesional y lo acrediten fehacientemente, abonarán la cantidad de 6,00 euros como tasas por derechos de examen. Dicha acreditación se realizará a través del cómputo de los ingresos de todos los miembros de la uni-

dad familiar y/o convivencial debiendo presentar el/la aspirante la siguiente documentación:

- Nóminas de los últimos doce meses de todos los miembros de la unidad familiar y/o convivencial.
- Informe de vida laboral de todos los mayores de 16 años que compongan el núcleo familiar y/o convivencial.
- Certificado de Convivencia.
- Fotocopia del libro de Familia.
- Certificado del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) del solicitante y demás miembros mayores de 16 años acreditativo de prestaciones recibidas durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud o certificado negativo de no percibirlas.
- Certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) del solicitante y demás miembros mayores de 16 años acreditativo de prestaciones contributivas recibidas durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud o certificado negativo de no percibirlas
- Certificado de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía del solicitante y demás miembros mayores de 16 años acreditativo de prestaciones no contributivas recibidas durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud o certificado negativo de no percibirla
- En el caso de que alguno de los miembros sea autónomo/a será necesaria copia de la última declaración tributaria.

Igualmente las personas con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditada mediante certificado del organismo competente, deberán abonar la cantidad de 6 euros como tasas por derechos de examen.

Además, quienes acrediten estar inscritos como demandantes de empleo, como mínimo doce meses antes de la presentación de la solicitud en el correspondiente proceso selectivo, mediante la presentación de certificado de periodos de inscripción, emitido dentro del plazo de presentación de solicitudes y expedido al efecto por el órgano competente y hayan agotado o no estén percibiendo prestaciones económicas de subsidio de desempleo, circunstancia que deberá igualmente acreditarse mediante certificación pública y oficial, abonarán únicamente el 50% de la tasa por derechos de examen. Para la acreditación de la no percepción de prestaciones económicas, deberá presentar certificado del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) reflejando este hecho.

En el documento de ingreso se consignará el nombre de la/del interesada/o y la denominación de la plaza a la que se opta.

Una copia original del justificante de haber efectuado el ingreso deberá acompañarse a la instancia.

No procederá la devolución de los derechos de examen en los supuestos de exclusión por causa imputable a los aspirantes.

#### SEXTA.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Terminado el plazo de presentación de instancias, el Sr. Concejal Delegado de RR.HH. dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidas/os y excluidas/os, en su caso. En dicha resolución constará el nombre y apellidos de las personas aspirantes, su nú-

mero de DNI y las causas de exclusión si las hubiere. Posteriormente se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia (un extracto indicando la referencia telemática al mismo), así como en el Tablón de Edictos de la Corporación y en la página Web del Ayuntamiento de Maracena.

Los errores materiales, de hecho, o aritméticos que no conlleven la exclusión del proceso selectivo podrán subsanarse en cualquier momento.

Las personas aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de dicha relación, para efectuar las alegaciones pertinentes. Asimismo, durante este plazo, las personas interesadas podrán subsanar defectos u omisiones de documentos justificativos, pero en ningún caso incorporar nuevos méritos o documentación. Solamente serán subsanables aquellos requisitos que lo sean por su propia naturaleza.

Asimismo la Sra. Alcadesa procederá al nombramiento del Tribunal que se hará público, junto con la referida lista, en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de recusación en los casos previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Podrá, asimismo, si así se considera oportuno indicarse el lugar, fecha y hora del comienzo del primer ejercicio.

Subsanados, en su caso, los defectos que hubiesen sido apreciados, la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, se expondrá en el Tablón de Edictos de la Corporación y en la página Web del Ayuntamiento de Maracena e incluirá el lugar, fecha y hora del comienzo del primer ejercicio en caso de no haberse indicado con anterioridad.

En defecto de solicitudes de subsanación o reclamaciones estimadas, la lista expuesta de personas aspirantes admitidas se entenderá aprobada definitivamente, no admitiéndose ningún tipo de reclamación posterior, sin perjuicio de los supuestos de rectificación previstos en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

#### SÉPTIMA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LAS/OS ASPIRANTES.

La realización del primer ejercicio de la oposición se llevará a efecto en la fecha que indique la resolución a la que hace referencia la Base 6ª, en la que se expresará también lugar y hora de la realización del mismo.

La fecha, lugar y hora de realización de los sucesivos ejercicios se anunciará con una antelación mínima de 48 horas, en el Tablón correspondiente ubicado en el local donde se haya celebrado el ejercicio anterior, debiendo exponerse además en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Maracena y en la página Web.

La actuación de los/as opositores/as se iniciará por la letra "U" según lo establecido en la resolución de 9 de mayo de 2.022, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Los/as aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los/as opositores para que acrediten su personalidad.

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de oposición y constará de los siguientes ejercicios para todos los aspirantes:

**Primer Ejercicio:** Obligatorio y eliminatorio, consistirá en la realización de uno o varios supuestos prácticos propuestos por el Tribunal y relacionados con las materias del Anexo y las funciones encomendadas a la plaza a la que se opta. El ejercicio podrá ser escrito, oral o se podrá requerir a las personas aspirantes el desarrollo práctico de una actividad/trabajo propia de la plaza a cubrir. En cualquier caso, el tiempo máximo de realización de la prueba será de dos horas y su puntuación máxima será de 10,00 puntos, siendo 5,00 puntos, la puntuación mínima requerida para superar el ejercicio.

**Segundo Ejercicio:**

Sólo podrán realizar este ejercicio quienes hubiesen superado el primer ejercicio de la oposición.

Obligatorio y eliminatorio, consistirá en la realización de un examen oral de carácter teórico en relación con los temas contenidos en el Anexo I de esta convocatoria. El ejercicio se compondrá de un total de 5 preguntas de igual equivalencia, asignando cada miembro del tribunal calificador una puntuación individual a cada una de las preguntas de entre 0 y 10 puntos. Posteriormente se realizará la media de las puntuaciones otorgadas para obtener la calificación de cada una de ellas, sumándose las mismas y dividiéndose entre 5 para obtener la calificación final. La calificación mínima para superar esta prueba será de 7 puntos.

**Tercer Ejercicio:** De carácter complementario y que no tendrá en ningún caso carácter eliminatorio, y consistirá en una entrevista de la persona aspirante con el Tribunal constituido a tales efectos, en relación a las funciones de la plaza que se convoca y de los contenidos atinentes a las materias incluidas en el Anexo I de estas Bases, valorándose la capacidad de análisis, las aptitudes, habilidades y destrezas y disposición profesional de los aspirantes y se valorará con un máximo de puntuación de 5,00 puntos.

Sólo podrá realizar este ejercicio la persona aspirante que hubiese superado el primer y segundo ejercicio de la oposición y que haya obtenido mayor calificación tras la suma de ambos.

La calificación final de las pruebas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones en cada uno de los ejercicios.

En caso de empate, antes de pasar al último ejercicio, se resolverá a favor de quien haya obtenido mayor puntuación en el primer ejercicio; si persistiera el empate se recurrirá al sorteo.

**OCTAVA.- TRIBUNAL CALIFICADOR.**

El órgano de selección será colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo a la paridad entre mujeres y hombres, estando compuesto.

**PRESIDENTE:** Una/un funcionaria/o de Carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, designadas/os por la Sra. Alcaldesa.

**VOCALES:** Tres funcionarias/os de Carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, designadas/os por la Sra. Alcaldesa.

**SECRETARIO:** Una/un funcionaria/o de Carrera del Ayuntamiento de Maracena designada/o por la Sra. Alcaldesa, con voz y voto.

La designación de las/os miembros del Tribunal, incluirá la de sus respectivas/os suplentes. El personal de elección y designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos la mitad más uno de las/los miembros, titulares o suplentes, indistintamente. De no asistir la/el Presidenta/e será sustituido por la/el miembro del Tribunal de mayor edad, sin contar a la/el Secretaria/o, y/o de no comparecer la/el Secretaria/o por la/el de menor edad.

Los miembros del Tribunal, en todo caso, deberán estar en posesión de un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas.

El Tribunal podrá disponer la incorporación a las sesiones de asesores/as especialistas, para todas o algunas de las pruebas. Las/los asesoras/es colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando por tanto con voz pero sin voto.

Las/los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

**NOVENA.- RELACIÓN DE APROBADAS/OS, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIA/O INTERINA/O.**

Terminada la calificación de los ejercicios, el Tribunal publicará el nombre de las personas aspirantes que hayan obtenido la mayor puntuación en función de la suma de las puntuaciones obtenidas en los distintos ejercicios, que se elevará a la Sra. Alcaldesa para que proceda al nombramiento de funcionaria/o interina/o. En ningún caso podrá el Tribunal declarar aprobados mayor número de aspirantes que el de plazas convocadas.

La/el aspirante propuesta/o presentará en el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Maracena, en el plazo de 20 días naturales, a contar desde el siguiente a que se haga pública la propuesta, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Si dentro del plazo indicado, salvo supuesto de fuerza mayor, la/el aspirante propuesta/o no presentase la documentación, no podrá ser nombrada/o funcionaria/o interina/o y perderá todos los derechos, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubiere podido incurrir. La/el aspirante seleccionada/o deberán someterse, previamente a la obtención de la condición de funcionario interino, a un reconocimiento médico por los servicios que se le designen por el Ayuntamiento de Maracena a fin de comprobar que la/el misma/o no padece enfermedad o defecto físico alguno que le impida el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza para la que ha sido propuesta/o.

Quien tuviera la condición de funcionaria/o pública/o estará exenta/o de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento o designación, salvo el de reconocimiento médico previo, debiendo presentar únicamente certificado del Ministerio, Organismo o Corporación de quien dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

#### DECIMA.- BOLSA DE TRABAJO.

Finalizada la selección el Tribunal podrá confeccionar una lista de reservas si procediera, a los efectos de cubrir en un momento determinado, necesidades de personal inaplazables y urgentes, y mientras se realiza otro proceso de selección que deje sin efectos la misma.

Esta lista se podrá confeccionar con personas que hayan superado el primer y el segundo ejercicio, o solamente con personas que al menos hayan superado el primer ejercicio.

En cualquier caso la configuración de esta lista no será en ningún caso obligatoria, y se realizará en función del análisis de necesidades de personal tras realizar la consulta previa a la delegación de RR.HH.

#### UNDÉCIMA.- INCIDENCIAS.

A lo largo del proceso selectivo, y conforme a lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, toda la información relacionada con los diferentes aspectos de su desarrollo, y las actuaciones realizadas por el órgano de selección, se publicarán en la página web del Ayuntamiento de Maracena sin perjuicio de que, adicionalmente y de manera potestativa, puedan añadirse otros medios complementarios que se juzguen convenientes para facilitar su máxima divulgación.

A los efectos de comunicaciones y otras incidencias relativas al proceso selectivo ya en curso, las personas aspirantes deberán dirigirse a la sede electrónica del Ayuntamiento de Maracena, o al Registro General, donde presentarán instancia señalando el proceso selectivo al que venga referido la cuestión planteada.

El Tribunal podrá resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen desarrollo del proceso selectivo.

En lo no previsto en las bases de la convocatoria, se estará a lo establecido en el 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, en la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local; Real Decreto 896/91, de 7 de junio; y supletoriamente, en lo no previsto anteriormente, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y demás disposiciones legales que le sean de aplicación.

#### BASE FINAL.- RECURSOS.

Contra la resolución que aprueba la presente convocatoria y sus bases, podrá interponerse recurso de re-

posición potestativo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la resolución, 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.

Asimismo se podrá interponer directamente ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, conforme a lo previsto en los arts. 8.1 y 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente de dicha publicación. Todo ello, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se considere oportuno.

Contra las resoluciones y cuantos actos administrativos se deriven de la actuación del Tribunal de Selección, y aquellos trámites que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, podrán ser recurridos en alzada por los interesados, en el plazo de un mes desde que se dictó la resolución, ante la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Maracena, conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### ANEXO I - TEMARIO

##### TEMARIO COMÚN:

1. La Constitución Española de 1978: principios, estructura e instituciones.
2. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Derechos sociales, deberes y políticas públicas. Competencias de la Comunidad Autónoma. Organización territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La Administración autonómica andaluza: regulación estatutaria y legal.
3. Los interesados en el procedimiento, el régimen jurídico de la actividad de las Administraciones Públicas. Los actos administrativos: elementos y régimen jurídico. El procedimiento administrativo común y la revisión de los actos en vía administrativa.
4. Régimen Jurídico del personal al servicio de la Administración Local. Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del ayuntamiento de Maracena.
5. Las competencias locales. La organización y el funcionamiento municipal. La organización administrativa española.
6. La contratación de las Administraciones Públicas y los contratos de otros entes del sector público.
7. El presupuesto municipal. Ingresos y gastos locales. Las ordenanzas fiscales.
8. Protección de Datos de Carácter Personal. Principios de la protección de datos. Derechos de las personas. Ficheros de titularidad pública y privada. Infracciones y Sanciones.
9. Servicios de información administrativa y atención al ciudadano. Las aplicaciones ofimáticas como herramienta básica de trabajo.
10. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Acción administrativa para la igualdad. Igualdad de oportunidades. Principios de igualdad. Estrategias para desarrollar la igualdad de oportunidades. Planes de Igualdad y Conciliación del Ayuntamiento de Maracena.

## TEMARIO ESPECÍFICO

1. Marco normativo estatal en materia de prevención de riesgos laborales. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Derechos y obligaciones. Consulta y participación de los trabajadores. Responsabilidades y sanciones.

2. Seguridad y salud en las obras de construcción: legislación aplicable. El coordinador de Seguridad, el recurso preventivo la dirección facultativa y la propiedad. El estudio y los planes de seguridad y salud en el trabajo. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

3. Actividades, servicios instalaciones y centros municipales del Ayuntamiento de Maracena. Las Fiestas de Maracena y su evolución en el tiempo. Calendario de fiestas populares y religiosas de Maracena.

4. Materiales, útiles y herramientas utilizados en el cuidado y mantenimiento de edificios, vías públicas e instalaciones. Descripción de herramientas de trabajo. Usos y riesgos. (Albañilería, Jardinería, Electricidad, Fontanería, Carpintería metálica y de madera, pintura y otros oficios relacionados con el área de Obras y Servicios)

5. Apertura y cierre de edificios y locales. Puesta en marcha y parada de instalaciones. Averías y reparaciones de Albañilería, Jardinería, Electricidad, Fontanería, Carpintería metálica y de madera, pintura y otros oficios relacionados con el área de Obras y Servicios.

6. Nociones generales sobre cementos, morteros, yesos y cales. Clasificación y aplicaciones. Tipos de hormigón y Ladrillos. Características y aplicaciones.

7. El solado y el alicatado: Tipos y características. Cimentaciones: Zapatas corridas y aisladas. Andamios. Generalidades y tipos. Protecciones.

8. Caudales y consumos, velocidad, desplazamiento del agua, relación entre caudal, velocidad y sección. Presión, relación presión-altura, pérdidas de carga, golpes de ariete.

9. Tratamientos del agua. Composición del agua de consumo, descalcificación, desmineralización, PH, generalidades sobre los equipos de tratamiento del agua.

10. Corrosiones e incrustaciones. Tipos de corrosión, medidas de prevención y protección.

11. Instalaciones interiores. Diseño y montaje de instalaciones, dimensionado y caudales mínimos de aparatos domésticos. Instalaciones de calefacción y aire acondicionado. Elementos de las instalaciones. Tuberías y accesorios, válvulas y dispositivos de control, grifería sanitaria, contadores y aljibes.

12. Bombas y grupos de presión. Tipos y funcionamiento de las bombas, componentes de un grupo de presión. Instalaciones de riego y piscinas. Características y dimensionado de una red de riego, materiales de la red de riego, instalaciones de piscinas.

13. Reparación de instalaciones de baja y media tensión. Reparación de máquinas y equipos eléctricos. Localización y análisis de averías en instalaciones de baja y media tensión. Localización y análisis de averías en máquinas y equipos eléctricos.

14. Herramientas, instalaciones, materiales y sistemas utilizados en mantenimiento de alumbrado público. Modalidad de instalación en red subterránea y so-

bre fachadas. Cuadros de protección y mando. Alumbrado en viales. Alumbrado ornamental.

15. Especies vegetales para jardinería más utilizadas: Características y necesidades especiales. Ciclo y calendario de mantenimiento. Diseño de jardines. Ornamentaciones.

16. Plagas y enfermedades más comunes en jardinería: descripción y formas de combatirlas.

17. Productos fitosanitarios. Aplicación de productos fitosanitarios. Medidas de seguridad a utilizar en su empleo. Mantenimiento de los equipos de pulverización.

18. Abonos. Tipos. Abonos adecuados a cada especie vegetal. Abonos químicos y orgánicos. Simples y compuestos. Abonos de liberación lenta.

19. Riego, necesidades de agua de las distintas especies y condiciones. Equipos de Riego. Equipos de protección individual. Instalaciones de riego y drenajes.

20. Pinturas y barnices. Tipos, componentes y aplicaciones.

21. Conceptos generales para pintar. Preparación de los soportes. Preparación de las pinturas. Rendimiento de las pinturas. Técnicas de pintura. Acabados y tratamientos. Pintura de estructuras metálicas y de madera. Preparación, aplicación y mantenimiento.

22. Pintura y tratamientos de pavimentos y viales. Tipos, aplicación y mantenimiento. Limpiezas de paramentos. Decapados. Antigratitis. Tratamiento y aplicación. Impermeabilizaciones. Tipos de materiales, aplicación y mantenimiento.

23. Maderas. Tipos, clasificación, cubicación, propiedades, características, utilización. Maderas: enfermedades, defectos, prevención y tratamiento. Tableros. Aglomerados y de fibras. Tipos, características y utilización

24. Materiales más habituales en Carpintería Metálica. Maquinaria a utilizar en Carpintería Metálica. Tipos y características.

25. Soldadura. Tipos y características. Bancos de Trabajo. Elementos de sujeción. Tronzadoras. Cortadoras, Taladros. Materiales a emplear y técnicas.

## ANEXO II

### SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS

1. PLAZAS INTERINAS A LAS QUE ASPIRA: 2 OFICIALES DE SERVICIOS MÚLTIPLES (FUNCIONARIO INTERINO).

2. CONVOCATORIA: 2022

3. DATOS PERSONALES:

Apellidos: ..... Nombre: .....

Fecha Nacimiento: ..... N.I.F. ....

Domicilio: .....

Municipio: ..... Provincia: .....

Código Postal: ..... Teléfonos: .....

Email: .....

4. FORMACIÓN (TITULACIÓN):

5. DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:

\_ Fotocopia del D.N.I.

\_ Fotocopia Titulación Académica

\_ Justificante de pago de la tasa por derechos de examen

\_ Otros .....

El abajo firmante, solicita ser admitido/a a las pruebas selectivas a las que se refiere la presente instancia y declara que son ciertos los datos contenidos en ella y que reúne las condiciones señaladas en la Convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos UE 2016/679 los datos personales recogidos en este formulario serán incorporados al expediente administrativo del proceso de selección al que aspira, perteneciente al área de Recursos Humanos, con la finalidad de facilitar la información necesaria de las personas aspirantes. El responsable del tratamiento de los datos es el Ayuntamiento de Maracena, sito en la calle Fundación Rojas Nº 1, Maracena C.P. 18200, Granada, ante el que podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento y portabilidad de sus datos. El tratamiento de su información personal queda legitimado mediante su consentimiento expreso desde el momento en el que presenta su solicitud. Los datos personales recogidos no podrán ser cedidos a terceros, salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. El tiempo de conservación de sus datos corresponderá con la vigencia del proceso de selección anteriormente mencionado. Puede consultar cualquier información relativa al tratamiento de sus datos a través del siguiente correo electrónico [dpo@maracena.es](mailto:dpo@maracena.es)

En ....., a ..... de ..... de 2022

Firma

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE MARACENA"

Lo que se hace público para su general conocimiento.

Maracena, 29 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Berta María Linares Carmona.

NÚMERO 6.227/22

### **AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)**

*Aprobación convenio gestión canalización en Ronda Sur*

EDICTO

Mediante resolución de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 10 de noviembre de 2022, se aprobó el Convenio Urbanístico de Gestión al que seguidamente se hace referencia, habiéndose procedido a su depósito en el Registro administrativo correspondiente, procediéndose a su publicación en los términos que previene los artículos 82 y 83 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, (LISTA):

OTORGANTES: Ayuntamiento de Motril - JUNTA DE COMPENSACIÓN SUS MOT-5.

OBJETO: Ejecución de canalización eléctrica subterránea a su paso por la Ronda Sur, para el suministro del sector SUS MOT-5 de Motril.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Ronda Sur (tramo Este) de Motril

Lo que se hace público para general conocimiento, con la advertencia de que contra la citada resolución podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo hubiera dictado o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en el plazo de dos meses, ambos plazos a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que puedan formularse cualesquiera otros que se estimen convenientes.

Motril, 1 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 6.285/22

### **AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)**

*Concesión de título de hijo predilecto, expediente 4312/2022*

EDICTO

D. Estéfano Polo Segura,

HAGO SABER: Que en sesión plenaria celebrada el día 28 de noviembre de 2022 se adoptó el siguiente acuerdo que en extracto se transcribe:

"PUNTO SÉPTIMO: INICIO DEL EXPEDIENTE PARA LA CONCESIÓN DE TÍTULO DE HIJO PREDILECTO DE LA VILLA DE OGÍJARES. Expediente 4312/2022.

Se da conocimiento del Expediente 4312/2022 relativo a la concesión de Título de Hijo predilecto de la Villa de Ogíjares.

(...)

Suficientemente debatido el asunto, se somete a votación el siguiente ACUERDO:

PRIMERO: El ayuntamiento de Ogíjares, ve como méritos más que justificados para la entrega de este otorgamiento a D. ANTONIO URBANO FERNÁNDEZ, ANTOÑILLO ANA.

Siendo dignas de especial mención:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. D. ANTONIO URBANO FERNÁNDEZ, natural de Ogíjares, goza en el recuerdo de la estima general de los vecinos por su INGENIO, CARISMA. Y sus acendradas cualidades personales.

2. Fue un gran propulsor de las actividades festivas y fomentó la Romería de las fiestas del Cristo de Expiración. Incorporando en ella la participación de disfraces, acompañamiento de carrozas y otras características que hacen tan peculiar a nuestra de romería de septiembre.

3. Fue el organizador de la primera cabalgata de Reyes Magos en una época difícil y complicada logrando con ello un aporte de ilusión a niños y mayores.

**AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)**

*Concesión de título de hijo adoptivo, expediente 4313/2022*

EDICTO

D. Estéfano Polo Segura,

HAGO SABER: Que en sesión plenaria celebrada el día 28 de noviembre de 2022 se adoptó el siguiente acuerdo que en extracto se transcribe:

“PUNTO OCTAVO: INICIO DEL EXPEDIENTE PARA LA CONCESIÓN DE TÍTULO DE HIJO ADOPTIVO DE LA VILLA DE OGÍJARES. Expediente 4313/2022.

“Se da conocimiento del Expediente 4313/2022, relativo a la concesión de título de Hijo Adoptivo de la Villa de Ogíjares a D. Victor Manuel Ferrer Castillo.

(...)

Suficientemente debatido el asunto, se somete a votación el siguiente ACUERDO:

PRIMERO: El Ayuntamiento de Ogíjares, ve como méritos más que justificados para la entrega de este otorgamiento a Víctor Manuel Ferrer Castillo.

Con su nombramiento como Hijo Adoptivo se rinde homenaje a una trayectoria ejemplar, dedicada a la música, la composición y docencia; que reconoce su brillante profesionalidad. Y su vinculación en la cultura de Ogíjares.

SEGUNDO: El Ayuntamiento de Ogíjares dentro de sus competencias procedió a la aprobación de una ordenanza de Reglamento de Honores y Distinciones, siendo publicada en el BOP de la Provincia de Granada en el nº 30 el día 16/02/2009 y en su art. 8 dispone:

“Artículo 7.- Concesión del título Hijo Predilecto o Adoptivo.

El título de hijo adoptivo solo podrá ser concedido a las personas que sean naturales de esta Villa y que, por sus destacadas cualidades personales o méritos señalados, y singularmente por sus servicios de beneficio, mejora y honor de Ogíjares, hayan alcanzado tan alto prestigio de y consideración general tan indiscutible en el concepto público, que la concesión de aquel título deba estimarse por el ayuntamiento como el más adecuado y merecido reconocimiento de esos méritos o cualidades, y como preciado honor, aun mas para quién los recibe, para la propia corporación que lo otorga y para el pueblo de Ogíjares por ella representado.

El nombramiento de Hijo adoptivo podrá referir a favor de persona que, sin haber nacido en Ogíjares y cualquiera que sea su naturaleza de origen, reúna los méritos y circunstancias enumerados anteriormente

Tanto el título de hijo adoptivo como el de hijo predilecto podrá ser concedido, como póstumo homenaje, al fallecimiento de personalidades en las que concurrieran los merecimientos citados. ”

TERCERO.- El procedimiento para la concesión de honores y distinciones que son objeto del reglamento será indispensable a la instrucción del oportuno expediente para la determinación de los méritos o circunstan-

4. Con su nombramiento como Hijo Predilecto se rinde homenaje a una vida ejemplar y se reconoce su generosidad y su como vecino comprometido con su pueblo.

SEGUNDO: El Ayuntamiento de Ogíjares dentro de sus competencias procedió a la aprobación de una ordenanza de Reglamento de Honores y Distinciones, siendo publicada en el BOP de la Provincia de Granada en el nº 30 el día 16/02/2009 y en su art. 8 dispone:

“Artículo 7.- Concesión del título Hijo Predilecto o Adoptivo.

El título de hijo predilecto solo podrá ser concedido a las personas que sean naturales de esta Villa y que, por sus destacadas cualidades personales o méritos señalados, y singularmente por sus servicios de beneficio, mejora y honor de Ogíjares, hayan alcanzado tan alto prestigio de y consideración general tan indiscutible en el concepto público, que la concesión de aquel título deba estimarse por el ayuntamiento como el más adecuado y merecido reconocimiento de esos méritos o cualidades, y como preciado honor, aun mas para quién los recibe, para la propia corporación que lo otorga y para el pueblo de Ogíjares por ella representado.

El nombramiento de Hijo adoptivo podrá referir a favor de persona que, son haber nacido en Ogíjares y cualquiera que sea su naturaleza de origen, reúna los méritos y circunstancias enumerados anteriormente

Tanto el título de hijo adoptivo como el de hijo predilecto podrá ser concedido, como póstumo homenaje, al fallecimiento de personalidades en las que concurrieran los merecimientos citados.”

TERCERO.- El procedimiento para la concesión de honores y distinciones que son objeto del reglamento será indispensable a la instrucción del oportuno expediente para la determinación de los méritos o circunstancias que aconsejan o justifican su otorgamiento, correspondiendo al pleno del Ayuntamiento su otorgamiento.

El procedimiento está establecido en los artículos 11 al 22 del reglamento de honores y distinciones

1.- El inicio del expediente se hará por el Alcalde, mediante escrito.

2.- Propuesta de designación de Juez Instructor por la Comisión Informativa.

3.-Aprobación por el Pleno del inicio de expediente y nombramiento de Juez Instructor.

4.- Incoación del expediente por parte del Juez Instructor.

5.- resolución de la Comisión Informativa de Cultura.

6.- Adopción de acuerdo por el pleno.

Se ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el inicio del expediente para el otorgamiento de Hijo predilecto a título póstumo de la Villa de Ogíjares a D. ANTONIO URBANO FERNÁNDEZ.

SEGUNDO: Nombrar como Juez Instructor del citado expediente a D. Estéfano Polo Segura, pues como alcalde tiene las competencias sobre cultura y no están delegadas en concejal alguno, por parte del Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares.”

Ogíjares, 1 de diciembre de 2022.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Estéfano Polo Segura.

cias que aconsejan o justifican su otorgamiento, correspondiendo al pleno del Ayuntamiento su otorgamiento.

El procedimiento está establecido en los artículos 11 al 22 del reglamento de honores y distinciones

1.- El inicio del expediente se hará por el alcalde, mediante escrito.

2.- Propuesta de designación de Juez Instructor por la Comisión Informativa.

3.-Aprobación por el Pleno del inicio de expediente y nombramiento de Juez Instructor.

4.- Incoación del expediente por parte del Juez Instructor.

5.- resolución de la Comisión Informativa de Cultura.

6.- Adopción de acuerdo por el pleno.

Se ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el inicio del expediente para el otorgamiento de Hijo Adoptivo de la Villa de Ogíjares a D. VICTOR MANUEL FERRER CASTILLO.

SEGUNDO: Nombrar como Juez Instructor del citado expediente a Don Estéfano Polo Segura, pues como alcalde tiene las competencias sobre cultura y no están delegadas en concejal alguno, por parte del Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares."

Ogíjares, 1 de diciembre de 2022.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Estéfano Polo Segura.

NÚMERO 6.287/22

## **AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)**

*Concesión de la medalla de oro al mérito, expediente 4314/2022*

### **EDICTO**

D. Estéfano Polo Segura,

HAGO SABER: Que en sesión plenaria celebrada el día 28 de noviembre de 2022 se adoptó el siguiente acuerdo que en extracto se transcribe:

PUNTO NOVENO: INICIO DEL EXPEDIENTE PARA LA CONCESIÓN DE LA MEDALLA DE ORO AL MÉRITO DE LA VILLA DE OGÍJARES. Expediente 4314/2022.

Se da conocimiento del Expediente 4314/2022 relativo a la concesión de la Medalla de Oro al mérito de la Villa de Ogíjares al CLUB DE FÚTBOL OGÍJARES 89.

(...)

Suficientemente debatido el asunto, se somete a votación el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- El ayuntamiento de Ogíjares, ve como méritos más que justificados para la entrega de este otorgamiento a CLUB DE FÚTBOL ATLÉTICO OGÍJARES 89.

Club escuela de futbol de Ogíjares. Con casi de 35 años de historia.

Siendo dignas de especial mención:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Club-escuela de futbol de Ogíjares. Por sus casi de 35 años de historia.

En agradecimiento a todos los que trabajaron y trabajan por mantener vivo el proyecto deportivo y llevar el nombre de Ogíjares con deportividad y compañerismo.

Con el otorgamiento de la Medalla de Oro se rinde homenaje a un proyecto prospero, deportivo y educativo ejemplar.

SEGUNDO. - El Ayuntamiento de Ogíjares dentro de sus competencias procedió a la aprobación de una ordenanza de Reglamento de Honores y Distinciones, siendo publicada en el BOP de la Provincia de Granada en el nº 30 el día 16/02/2009 y en su art. 9 dispone:

"Artículo 8.- Imposición de la medalla al mérito de la Villa.

La Medalla de la Villa de Ogíjares en sus tres categorías de oro, plata y bronce podrá otorgarse a personalidades nacionales y extranjeras, así como a entidades o agrupaciones, que por sus obras, actividades o servicios a favor de la Villa de Ogíjares se hayan destacado notoriamente, haciéndose merecedoras de modo manifiesto al reconocimiento del Ayuntamiento y pueblo de Ogíjares. Para determinar, en cada caso, la procedencia de la concesión y la categoría de la Medalla a otorgar, habrá de tenerse en cuenta la índole de los méritos y servicios, la trascendencia de la labor realizada en beneficio u honor de esta Villa y las particulares circunstancias de la persona objeto de la condecoración propuesta, dando siempre preferencia, en su apreciación, más que al número, a la calidad de los merecimientos de quién haya de ser galardonado"

TERCERO.- El procedimiento para la concesión de honores y distinciones que son objeto del reglamento será indispensable a la instrucción del oportuno expediente para la determinación de los méritos o circunstancias que aconsejan o justifican su otorgamiento, correspondiendo al pleno del Ayuntamiento su otorgamiento.

El procedimiento está establecido en los artículos 11 al 22 del reglamento de honores y distinciones

1.- El inicio del expediente se hará por el Alcalde, mediante escrito.

2.- Propuesta de designación de Juez Instructor por la Comisión Informativa.

3.-Aprobación por el Pleno del inicio de expediente y nombramiento de Juez Instructor.

4.- Incoación del expediente por parte del Juez Instructor.

5.- Resolución de la Comisión Informativa de Cultura.

6.- Adopción de acuerdo por el pleno.

Se ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el inicio del expediente para el otorgamiento de la medalla de oro al mérito de la Villa de Ogíjares a CLUB DE FÚTBOL ATLÉTICO OGÍJARES 89.

SEGUNDO: Nombrar como Juez Instructor del citado expediente a D. Estéfano Polo Segura, pues como alcalde tiene las competencias sobre cultura y no están delegadas en concejal alguno, por parte del Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares."

Ogíjares, 1 de diciembre de 2022.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Estéfano Polo Segura.

NÚMERO 7.333

**AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)***Oferta de empleo público 2022***EDICTO**

Con fecha 28 de diciembre de 2022, el Alcalde/Presidente del Ayuntamiento de Peligros aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2022 de este Ayuntamiento de Peligros, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, y el artículo 70.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

**PERSONAL FUNCIONARIO**

- Denominación: Trabajador/a Social. Grupo: A. Subgrupo: A2. Administración Especial. Vacantes: 1
- Denominación: Oficial de Policía Local. Grupo: C. Subgrupo: C1. Administración Especial. Vacantes: 1
- Denominación: Auxiliar Administrativo. Grupo: C. Subgrupo: C2. Administración General. Vacantes: 1

**PERSONAL LABORAL:**

- Denominación: Auxiliar Actividades Culturales. Grupo: D (equiv. a C2). Vacantes: 1

Peligros, 29 de diciembre de 2022.-El Alcalde/Presidente, fdo.: Roberto Carlos García Jiménez.

NÚMERO 7.253/22

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA (Granada)***Promoción interna para una plaza de Administrativo***EDICTO**

D. Nazario Montes Pardo Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la Villa de Otura (Granada),

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 20/12/2022, aprobó las siguientes Bases:

**BASES REGULADORAS PARA LA PROVISIÓN COMO FUNCIONARIO DE CARRERA, POR PROMOCIÓN INTERNA, A TRAVÉS DEL CONCURSO-OPOSICIÓN, DE UNA PLAZA DE ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL VACANTE EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OTURA.**

**1.- NORMAS GENERALES**

1.1.- Constituye el objeto de esta convocatoria la provisión como funcionario de carrera, por promoción interna, a través del sistema de concurso-oposición, de una plaza de Administrativo, vacante en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, perteneciente a la Oferta Pública de Empleo aprobada por Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de mayo de 2022 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 101 de

fecha 30 de mayo 2022, con las retribuciones básicas y complementarias que le corresponden según la legislación vigente, cuyas características son:

Grupo: C; subgrupo: C.1; escala: Administración General, Subescala: Administrativa.

1.2.- El sistema selectivo elegido es el de concurso-oposición.

1.3.- Al presente proceso selectivo le será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; y las bases de la presente convocatoria.

**2.- REQUISITOS.**

2.1.- Para ser admitidos en el proceso selectivo, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 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, además de los siguientes:

a) Ser personal funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento Villa de Otura, perteneciente al grupo C, subgrupo C2 de titulación, y tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en dicha categoría.

b) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente, según el art. 76 del R.D.L. 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o bien tener una antigüedad de 10 años en un cuerpo o escala del grupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos, según lo establecido en la Disposición Adicional Novena del R.D. 365/1995, de 10 de marzo. La equivalencia se acreditará, en su caso, con la certificación expedida por el organismo competente en la materia o con la disposición en la que se establece la misma y, en su caso, el BOE en que se publica.

2.2.- Todos los requisitos a que se refiere la base 2.1 deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso.

**3.- INSTANCIAS:**

3.1.- Las bases de esta convocatoria se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, publicándose en el Boletín Oficial del Estado el extracto de la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días desde el siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Quienes deseen participar en la convocatoria deberán presentar su solicitud, dirigida al Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los me-

dios establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.2.- Los solicitantes deberán unir a la instancia la siguiente documentación:

- Copia simple del D.N.I.
- Copia simple del título académico requerido
- Copia de los documentos acreditativos de los méritos a valorar en la fase de concurso.
- A los efectos de acreditar los servicios prestados deberá aportarse la correspondiente certificación expedida por el organismo competente. Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Villa de Otura se acreditarán de oficio.

- Los méritos o servicios a tener en cuenta, estarán referidos a la fecha en que expire el plazo de presentación de instancias.

#### 4.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES:

4.1.- Expirado el plazo de presentación de instancias, se dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión. Dicha resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura (<https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es>).

4.2.- Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

4.3.- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, se dictará resolución declarando aprobada definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con designación de los miembros del Tribunal de Selección. Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, y, complementariamente, en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento Villa de Otura.

Tras la aprobación definitiva de la lista de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y su publicación según lo establecido, no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de este procedimiento en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios se realizarán exclusivamente en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento Villa de Otura.

#### 5.- TRIBUNAL:

5.1.- El Tribunal calificador del proceso selectivo estará constituido por los siguientes miembros:

- Presidente: Un titular y un suplente nombrado por la Alcaldía, que deberá reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

- Secretario: Un titular y un suplente nombrado por la Alcaldía, que deberá reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

- Vocales: tres titulares y tres suplentes nombrados por la Alcaldía, que deberán reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

El Tribunal actuará válidamente cuando concurren al menos, la mitad más uno de sus miembros, y entre éstos, el Presidente y el Secretario, sean titulares o suplentes.

Las decisiones del Tribunal se adoptarán por mayoría de votos de los presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de quien actúe como Presidente.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de Sector Público, debiendo comunicarlo a la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento Villa de Otura, que resolverá lo procedente.

Por estas mismas causas, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la citada Ley 40/2015.

El Presidente del Tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición, que sean escritos y no deban ser leídos ante el Tribunal, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes; en este caso, el Tribunal excluirá a aquellos candidatos en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de estos. Cuando lo considere conveniente, el Tribunal podrá solicitar la colaboración de asesores expertos en la materia de que se trate, que actuarán con voz pero sin voto.

El Tribunal queda facultado para interpretar estas bases, resolver las dudas e incidencias que se planteen y para tomar las decisiones necesarias para asegurar el correcto desarrollo de esta convocatoria, en todo aquello no previsto en las presentes Bases. Antes de la constitución del Tribunal, se le atribuye a la Alcaldía la facultad de interpretar estas bases y de resolver las incidencias y recursos.

El Tribunal no podrá declarar seleccionados un mayor número de aspirantes que el de plazas convocadas. Las propuestas de aspirantes aprobados que infrinjan esta limitación son nulas de pleno derecho.

Todos los miembros del Tribunal Calificador tendrán derecho a la percepción de asistencia y dietas en la forma y cuantía que señala la legislación vigente. A estos efectos, los componentes del Tribunal de esta convocatoria se clasifican en segunda categoría, de acuerdo con el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

#### 6.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

6.1.- El procedimiento de selección de los aspirantes constará de dos fases: en primer lugar, la fase de concurso y con posterioridad la de oposición.

##### Fase de oposición:

Ejercicio único: Consistirá en contestar por escrito un cuestionario de cuarenta preguntas de carácter práctico, con dos respuestas alternativas, sobre la aplicación del temario que figura como Anexo I de esta convocatoria, sin que las respuestas erróneas resten puntuación. Podrán preverse tres preguntas adicionales de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las cuarentas anteriores

Para la realización de este primer ejercicio los aspirantes dispondrán de un tiempo de sesenta minutos.

El Tribunal calificará con un máximo de 10 puntos siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

Con el fin de respetar los principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica que deben regir el acceso al empleo público, el órgano de selección deberá comunicar a los aspirantes, con anterioridad a la realización de la prueba, los criterios de valoración y superación de ésta, que no estén expresamente establecidos en las bases de esta convocatoria.

En cualquier momento del proceso selectivo los aspirantes podrán ser requeridos por los miembros del Tribunal con la finalidad de acreditar su identidad.

Todas las calificaciones se harán públicas en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento.

Fase de concurso:

Se celebrará previamente a la fase oposición, no tendrá carácter eliminatorio y consistirá en valorar determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia, adecuados y acreditados documentalmente por los aspirantes, de acuerdo con el baremo siguiente y con un máximo de 7 puntos, y no podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

1. Antigüedad: Se valorará la antigüedad del funcionario hasta la fecha de aprobación de las Bases de esta convocatoria, en la escala de Auxiliar de la Administración General del Ayuntamiento de Villa de Otura o la escala Auxiliar de las demás Administraciones incluidas en el artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con destino definitivo, teniendo en cuenta los servicios efectivos prestados y reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, a razón de 0,025 puntos por año completo de servicios, hasta un máximo de 5 puntos. No se computarán las fracciones de tiempo inferiores a un año ni los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

2. Cursos de formación: Se valorarán aquellas jornadas y cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por Instituciones Públicas, y las homologadas oficialmente para la impartición de cursos, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo, debiendo estar debidamente acreditados a juicio del Tribunal Calificador y relacionados con los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto, hasta un máximo de 1,5 puntos a razón de 0,015 puntos/hora.

Los cursos donde no consten horas lectivas y aquellos de duración inferior a diez horas no se valorarán.

3. Titulación superior a la plaza que se convoca:

Diplomatura o similar: 0,85 puntos

Licenciatura o similar: 1 punto

La puntuación máxima en ese apartado será de 1 punto.

La puntuación definitiva del concurso-oposición será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso. Todas las calificaciones se harán públicas en el tablón de anuncios de la sede electrónica.

#### 7. RELACIÓN DE APROBADOS.

Terminada la calificación de los/as aspirantes el Tribunal publicará la relación de aprobados/as por el orden de puntuaciones, no pudiendo rebasar éste el número de plazas convocadas y elevará dicha resolución al Presidente de la Corporación para que formule el nombramiento pertinente.

#### 8. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

El aspirante propuesto en el plazo de veinte días presentará la documentación original o copia auténtica de la documentación aportada con la solicitud de acuerdo con la base 3.2, ante el Excmo. Ayuntamiento Villa de Otura, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

#### 9. NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN.

9.1. Concluido el proceso selectivo, el Sr. Alcalde, de acuerdo con la propuesta del Tribunal Calificador procederá a nombrar funcionario de carrera, Grupo C; subgrupo C1, escala de Administración General, el cual deberá tomar posesión en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa en la forma prevista en el R.D. 707/1979, de 5 de abril.

9.2. Quien sin causa justificada no tome posesión en el plazo señalado perderá todos los derechos derivados de la convocatoria y del nombramiento conferido.

#### 10. NORMAS FINALES.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### ANEXO 1: PROGRAMA DE MATERIAS

1. Régimen Local Español. Principios Constitucionales y regulación jurídica.

2. El Municipio. Organización Municipal. Competencias. La Provincia en el Régimen Local. Organización Provincial. Competencias.

3. Concepto de interesado en la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas. Los Registros electrónicos de apoderamientos.

4. Acto administrativo: concepto y contenido, motivación y forma. Situaciones jurídicas del administrado: derechos subjetivos e intereses legítimos.

5. Eficacia de los actos: notificación y condiciones generales para la práctica de notificaciones, práctica de las notificaciones en papel y práctica de las notificaciones a través de medios electrónicos.

6. Iniciación del procedimiento administrativo de oficio por la Administración: propia iniciativa, como consecuencia de orden superior, por petición razonada de otros órganos y por denuncia. Iniciación del procedimiento administrativo a solicitud del interesado: solicitudes de iniciación.

7. Ordenanzas, Reglamentos y Bandos en la Administración Local. Procedimiento de elaboración y aprobación.

8. El Presupuesto local. Concepto. Principios presupuestarios. Procedimiento de aprobación del presupuesto local. Prórroga del presupuesto

9. El personal al servicio de las Entidades Locales. Sus clases. Situaciones Administrativas de los funcionarios públicos locales.

10. Derechos y deberes del personal al servicio de las Entidades locales. Incompatibilidades.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en Boletín Oficial de la Provincia. En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local..

Villa de Otura, 28 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Nazario Montes Pardo.

NÚMERO 7.254/22

## **AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA (Granada)**

*Promoción interna para una plaza de Recaudador*

### **EDICTO**

D. Nazario Montes Pardo Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la Villa de Otura (Granada),

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 20/12/2022, aprobó las siguientes Bases:

**BASES REGULADORAS PARA LA PROVISIÓN COMO FUNCIONARIO DE CARRERA, POR PROMOCIÓN INTERNA, A TRAVÉS DEL SISTEMA DE CONCURSO OPOSICIÓN, DE UNA PLAZA DE RECAUDADOR VACANTE EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA.**

#### **1. OBJETO.**

1.1- Constituye el objeto de esta convocatoria la provisión como funcionario de carrera, por promoción interna, a través del sistema de concurso-oposición, de una plaza de Recaudador, vacante en la plantilla de personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2020, con las retribuciones básicas y complementarias que le corresponden según la legislación vigente, cuyas características son: Grupo C; subgrupo: C1; escala: Administración Especial; subescala: servicios especiales.

1.2- El sistema selectivo elegido es el de concurso oposición.

1.3- Al presente proceso selectivo le será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que se debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; y las bases de la presente convocatoria.

#### **2. REQUISITOS.**

2.1- Para ser admitidos en el proceso selectivo, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 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, además de los siguientes:

a) Ser funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, perteneciente al grupo C, subgrupo C2 de titulación.

b) Tener una antigüedad de al menos dos años como personal funcionario de carrera en el cuerpo o escala desde el que se accede, según lo dispuesto en el artículo 18.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación con el artículo 76 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

c) Estar en posesión o en condiciones de obtener en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes el título de Bachiller o Técnico. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada mediante la Orden EDU/520/2011, de 7 de marzo.

Según lo previsto en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, se podrá poseer, en lugar de la titulación, una antigüedad de diez años en cuerpos o escalas del subgrupo C2 del Ayuntamiento de Villa de Otura, o de cinco años y haber superado el curso específico de formación.

Los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuerpos o escalas del subgrupo C2 del Ayuntamiento de Villa de Otura serán computables a efectos de la antigüedad referida en este apartado.

2.2- Los requisitos establecidos en estas bases deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta la toma de posesión como funcionario de carrera.

### 3. INSTANCIAS.

3.1- Las bases de esta convocatoria se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, publicándose en el Boletín Oficial del Estado el extracto de la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días desde el siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Quienes deseen participar en la convocatoria deberán presentar su solicitud, dirigida al Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.2- Los solicitantes deberán unir a la instancia la siguiente documentación:

- Copia simple del D.N.I.
- Copia simple del título académico requerido.
- Copia de los documentos acreditativos de los méritos a valorar en la fase del concurso.

### 4. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

4.1- Expirado el plazo de presentación de instancias, se dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y las causas de exclusión. Dicha resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura <https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es/info.0>.

4.2- Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

4.3- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, se dictará resolución declarando aprobada definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con designación de los miembros del Tribunal de Selección. Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y, complementariamente, en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tras la aprobación definitiva de la lista de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y su publicación según lo establecido, no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de este procedimiento en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios se realizarán exclusivamente en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura.

### 5. PROCEDIMIENTO SELECTIVO.

El proceso selectivo constará de dos fases: en primer lugar, la fase de concurso y con posterioridad la de oposición.

Fase de oposición:

Ejercicio único: consistirá en contestar por escrito un cuestionario de cuarenta preguntas de carácter práctico, con dos respuestas alternativas sobre la aplicación del contenido del temario que figura como Anexo I de esta convocatoria, sin que las respuestas erróneas resten puntuación. Podrán preverse tres preguntas adicionales de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las cuarenta anteriores.

Para la realización de este primer ejercicio los aspirantes dispondrán de un tiempo de cincuenta minutos.

El tribunal calificará con un máximo de 10 puntos siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

Con el fin de respetar los principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica que deben regir el acceso al empleo público, el órgano de selección deberá comunicar a los aspirantes, con anterioridad a la realización de la prueba, los criterios de valoración y superación de ésta, que no estén expresamente establecidos en las bases de esta convocatoria.

En cualquier momento del proceso selectivo los aspirantes podrán ser requeridos por los miembros del Tribunal con la finalidad de acreditar su identidad.

Todas las calificaciones se harán públicas en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento.

Fase de concurso:

- Se celebrará previamente a la fase oposición, no tendrá carácter eliminatorio y consistirá en valorar determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia, adecuados y acreditados documentalmente por los aspirantes, de acuerdo con el baremo siguiente, con un máximo de 7 puntos, y no podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

1. Antigüedad: se valorará la antigüedad del funcionario hasta la fecha de aprobación de las Bases de esta convocatoria, en la escala Auxiliar de la Administración General del Ayuntamiento de Villa de Otura o la escala Auxiliar de las demás Administraciones incluidas en artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con destino definitivo, teniendo en cuenta los servicios prestados y reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, a razón de 0,025 puntos por cada mes completo de servicios, hasta un máximo de 4,5 puntos. No se computarán las fracciones de tiempo inferiores a un año ni los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

2. Cursos de formación: se valorarán aquellas jornadas y cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por Instituciones Públicas, y las homologadas oficialmente para la impartición de cursos, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo, debiendo estar debidamente acreditados a juicio del Tribunal Calificador y relacionados con los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto, hasta un máximo de 1,5 puntos a razón de 0,015 puntos /hora.

Los cursos donde no consten horas lectivas y aquellos de duración inferior a diez horas no se valorarán.

3. Titulación superior a la plaza que se convoca:

Diplomatura o similar: 0,85 puntos.

Licenciatura o similar: 1,00 puntos.

La puntuación máxima en ese apartado será de 1 punto.

La puntuación definitiva del concurso-oposición será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso. Todas las calificaciones se harán públicas en el tablón de anuncios de la sede electrónica.

## 6. TRIBUNAL CALIFICADOR.

El tribunal calificador del proceso selectivo estará constituido por los siguientes miembros:

- Presidente: un titular y un suplente nombrados por la Alcaldía, que deberán reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

- Secretario: un titular y un suplente nombrados por la Alcaldía, que deberán reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

- Vocales: tres titulares y tres suplentes nombrados por la Alcaldía, que deberán reunir los requisitos del artículo 60 TREBEP.

El tribunal actuará válidamente cuando concurren al menos, la mitad más uno de sus miembros, y entre éstos, el Presidente y el Secretario, sean titulares o suplentes.

Las decisiones del Tribunal se adoptarán por mayoría de votos de los presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de quien actúe como Presidente.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo comunicarlo a la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, que resolverá lo procedente.

Por estas mismas causas, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, conforme a lo establecido en artículo 24 de la citada Ley 40/2015.

El presidente del Tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición, que sean escritos y no deban ser leídos ante el Tribunal, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes. El tribunal excluirá a aquellos candidatos en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permiten conocer la identidad de estos. Cuando lo considere conveniente, el Tribunal podrá solicitar la colaboración de asesores expertos en la materia de que se trate, que actuarán con voz pero sin voto.

El Tribunal queda facultado para interpretar estas bases, resolver las dudas, incidencias que se planteen y para tomar las decisiones necesarias para asegurar el correcto desarrollo de esta convocatoria, en todo aquello no previsto en las presentes Bases. Antes de la constitución del Tribunal, se le atribuye a la

Alcaldía la facultad de interpretar estas bases y de resolver las incidencias y recursos.

El Tribunal no podrá declarar seleccionados un mayor número de aspirantes que el de plazas convocadas. Las propuestas de aspirantes aprobados que infrinjan esta limitación son nulas de pleno derecho.

Todos los miembros del Tribunal calificador tendrán derecho a la percepción de asistencia y dietas en la forma y cuantía que señala la legislación vigente. A estos efectos, los componentes del Tribunal de esta convocatoria se clasifican en segunda categoría, de acuerdo con el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

## 7. RELACIÓN DE APROBADOS.

Terminada la calificación de los/as aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados/as por el or-

den de puntuaciones, no pudiendo rebasar éste el número de plazas convocadas y elevará dicha resolución al Presidente de la Corporación para que formule el nombramiento pertinente.

## 8. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

El aspirante propuesto, en el plazo de veinte días, presentará la documentación original o copia auténtica de la documentación aportada con la solicitud de acuerdo con la base 3.2, ante el Excmo. Ayuntamiento de Villa de Otura, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

## 9. NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN.

9.1- Concluido el proceso selectivo, el Sr. Alcalde, de acuerdo con la propuesta del Tribunal Calificador procederá a nombrar funcionario de carrera, Grupo C; subgrupo: C1; escala: Administración Especial; subescala: servicios especiales, Recaudador, el cual deberá tomar posesión en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente día al que lo sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa en la forma prevista en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

9.2- Quien sin causa justificada no tome posesión en el plazo señalado perderá todos los derechos derivados de la convocatoria y del nombramiento conferido.

## 10. NORMAS FINALES.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos que deriven de ésta y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

1) Publicar el decreto de aprobación de dichas bases y su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la sede electrónica.

## ANEXO I

Tema 1. La Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Estructura y contenido.

Tema 2. Tributos. Clases de tributos.

Tema 3. Las tasas. Concepto. Hecho imponible. Su objeto pasivo. Devengo. Base imponible. Tipo de gravamen y deuda tributaria.

Tema 4. Precios públicos. Concepto. Obligados al pago. Cuantía. Devengo.

Tema 5. La recaudación de los tributos. Órganos de recaudación. El procedimiento de recaudación en periodo voluntario.

Tema 6. Iniciación del procedimiento de apremio. Recargos del periodo ejecutivo

Tema 7. El procedimiento recaudatorio. Embargo de salarios, ayudas sociales, bienes inmuebles, muebles y otros.

Tema 8. Deuda tributaria, extinción de la deuda tributaria, formas de pago.

Tema 9. Aplazamiento y fraccionamiento del pago.

Tema 10. La prescripción de los derechos, plazos, cómputo, interrupción.

Tema 11. Impuesto sobre Bienes Inmuebles en el Ayuntamiento de Villa de Otura, Hecho imponible, exenciones, sujeto pasivo.

Tema 12. Impuesto sobre Bienes Inmuebles en el Ayuntamiento de Villa de Otura. Cuota tributaria, tipo de gravamen, bonificaciones.

Tema 13. Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica en el Ayuntamiento de Villa de Otura. Naturaleza y hecho imponible. Exenciones. Sujetos pasivos. Cuota. Periodo impositivo y devengo. Bonificaciones.

Tema 14. Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras en el Ayuntamiento de Villa de Otura. Naturaleza y hecho imponible. Sujetos pasivos. Base imponible. Cuota y devengo. Bonificaciones.

Tema 15. Tasa por recogida de basuras en el Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 16. Tasa por prestación del servicio de tratamiento de residuos sólidos urbanos en el Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 17. Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras y reserva de vía pública para aparcamiento exclusivo, parada de vehículos, carga y descarga de mercancías de cualquier clase, en el Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 18. Tasa por servicios urbanísticos en el Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 19. Tasa por expedición de documentos administrativos en el Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 20. Tasa por servicios de cementerio en el Ayuntamiento de Vila de Otura.

Tema 21. Intereses de demora en materia tributaria.

Tema 22. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: Políticas públicas para la igualdad y principios generales. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: Políticas públicas para la promoción de igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en Boletín Oficial de la Provincia. En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada o, a su elección, el que corres-

ponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en Boletín Oficial de la Provincia. En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Villa de Otura, 28 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Nazario Montes Pardo.

NÚMERO 7.262/22

## **AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA (Granada)**

*Convocatoria para una plaza de Auxiliar Administrativo, concurso oposición libre*

### **EDICTO**

D. Nazario Montes Pardo Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la Villa de Otura (Granada),

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 20/12/2022, aprobó las siguientes Bases:

**BASES QUE HAN DE REGIR EL CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE PARA LA COBERTURA CON CARÁCTER DE FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA**

#### **1. NORMAS GENERALES**

##### **1.1 NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLAZA A CUBRIR Y SISTEMA SELECTIVO ELEGIDO**

Aprobada la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Villa de Otura para el año 2020, la misma incluye entre otros el Puesto de Auxiliar Administrativo de Administración General, teniendo prevista la cobertura definitiva del mismo en el plazo legalmente establecido de tres años desde la publicación de la misma en el BOJA de 29 de diciembre de 2020.

Se requiere la provisión de la misma mediante la selección de funcionario de carrera a través de un procedimiento que respete en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, de acuerdo con lo previsto en 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.

Es objeto de la presente convocatoria la cobertura con carácter de funcionario de carrera, para cubrir una plaza de Auxiliar-Administrativo, dentro de la plantilla de Funcionarios de Carrera del Ayuntamiento de Villa

de Otura, provincia de Granada, encuadrada en la Escala de Administración General, Subgrupo C2, Subescala Auxiliar, mediante la realización de las pruebas selectivas correspondiente, dotada con el sueldo, pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones que correspondan con arreglo a la Legislación vigente y la Relación de puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Villa de Otura, mediante el sistema de CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE.

#### 1.2 LEGISLACIÓN APLICABLE

- Los artículos 10 y 55 a 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Los artículos 128.2 y 130 y siguientes del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

- El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- Los artículos 15 a 27 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.

- Los artículos 21.1.g) y h) y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

- Los artículos 51 y 53 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

#### 1.3 REQUISITOS:

A. Para ser admitidos a la realización de estas pruebas selectivas, los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener nacionalidad española o alguna otra que, con arreglo a lo dispuesto en el 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, permita el acceso al empleo público.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, de conformidad con el artículo 76 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.

B. Todos los requisitos a que se refiere la base 1.6 apartado A, deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias y mantenerlos durante el proceso selectivo.

#### 1.4 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección de los/as aspirantes será el de concurso-oposición libre, significando la fase del concurso el 40% de la puntuación total y la fase de oposición el 60% de la misma. Será necesaria la superación de la fase de oposición para la suma de la puntuación obtenida en la fase de concurso.

##### A) FASE DE OPOSICIÓN

Constará de dos ejercicios, uno de carácter teórico y otro de carácter práctico, siendo eliminatorios cada uno de ellos.

PRIMER EJERCICIO: De carácter obligatorio, igual para todos/as los/as aspirantes, consistirá en contestar por escrito, un cuestionario de 40 preguntas tipo test, más 5 de reserva, elaborado inmediatamente antes del inicio del mismo, con tres respuestas alternativas, siendo una de ellas la correcta, en un tiempo de 50 minutos en relación con los temas contenidos en el Anexo.1 de esta convocatoria,

La prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para superarla obtener una puntuación mínima de 5 puntos. Las contestaciones erróneas se penalizarán con arreglo a la siguiente fórmula:

$N^{\circ}$  de aciertos - ( $N^{\circ}$  de errores/3), obteniendo así el número de respuestas netas acertadas. Las respuestas en blanco no contabilizan.

SEGUNDO EJERCICIO: De carácter obligatorio y eliminatorio, igual para todos/as los/as aspirantes, consistirá en un ejercicio práctico elaborado por el Tribunal inmediatamente antes de su realización en relación con los temas contenidos en el Anexo.1 de esta convocatoria. La puntuación máxima otorgada en este ejercicio será de 10 puntos siendo necesario para superarla obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

##### B) FASE DE CONCURSO

Se celebrará con posterioridad a la fase de oposición por aquellos aspirantes que haya obtenido las puntuaciones mínimas exigidas. Se valorarán los méritos alegados por los aspirantes con arreglo al siguiente baremo:

###### a) Experiencia:

- Por permanecer en un puesto de trabajo del mismo grupo al de la plaza convocada, en el Ayuntamiento de Villa de Otura, tendrá una puntuación de 0,10 puntos por cada mes completo, no valorándose las fracciones inferiores a un mes completo.

- Por permanecer en un puesto de trabajo del mismo grupo al de la plaza convocada, en cualquier Administración Pública, tendrá una puntuación de 0,05 puntos por mes completo, no valorándose las fracciones inferiores a un mes completo.

- Por haber disfrutado de una Beca concertada por la Universidad o cualquier otro Organismo Público, realizando prácticas en el ámbito de la Administración Local, 0,60 puntos por semestre completo valorándose proporcionalmente las fracciones inferiores al semestre siempre que se trate de meses completos.

Cuando se trate de acreditar los méritos por servicios prestados en otras Administraciones Públicas las personas participantes deberán acreditarlos mediante el correspondiente certificado o acreditación expedida por el órgano competente en materia de personal de la Administración de que se trate, en el que consten los periodos temporales y la categoría profesional de los puestos desempeñados.

Cuando se trate de acreditar los méritos por Becas concertadas por la Universidad o cualquier otro Organismo Público, realizando prácticas en el ámbito de la Administración Local, deberá acreditarse mediante el correspondiente certificado o acreditación expedida por el órgano competente en materia de personal de la Entidad local de que se trate.

No se valorarán aquellos méritos o circunstancias que no hayan sido acreditados documentalmente por los/as aspirantes en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes conforme a las bases.

La puntuación en los apartados anteriores, no podrá exceder de 3 puntos.

b) Formación:

- Formación y Perfeccionamiento:

Se considerará en este apartado la asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas o similar, impartidos por organismos públicos y/o oficiales, relacionados con el puesto a desempeñar, siempre y cuando la duración de cada uno de ellos sea igual o superior a 16 horas. Valorándose mediante aplicación de la siguiente fórmula: nº de horas x 0,004 puntos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante la presentación del certificado correspondiente o la copia simple del título. Los cursos en los que no se acredite el número de horas, no se baremarán. Los cursos expresados en créditos, se entenderá que un crédito equivale a 10 horas de duración.

La puntuación en este apartado no podrá exceder de 1 punto.

c) Formación académica recibida adicional a la exigida por la Convocatoria:

Por titulación superior a la de la plaza que se convoca:

a) Grado o Licenciatura en Derecho, Ciencias Jurídicas de las Administraciones Públicas, Económicas, Empresariales, Ciencias Empresariales, Contabilidad y Finanzas, Dirección y Administración de Empresas, Grado en Administración y Gestión Pública, Grado en Relaciones Laborales, Grado en Ciencias Políticas: 1,00 punto por cada titulación adicional

b) Grado o Licenciatura (no incluidas en el punto anterior): 0,30 puntos

c) Diplomatura: 0,20 puntos

d) Técnico Superior Formación Profesional o equivalente: 0,10 puntos.

e) Bachillerato, Técnico Grado Medio F.P. o equivalente: 0,05 puntos

Las titulaciones superiores a la exigida en la convocatoria deberán acreditarse mediante la presentación de copia simple del título o títulos alegados.

Las puntuaciones otorgadas por titulación son acumulables en los supuestos señalados en los puntos a)

b) y c) anteriores, no así en los puntos d) y e) de tal forma que si se presentan como méritos las titulaciones referidas en los apartados d) y e), junto con méritos relativos a las titulaciones referidas en los apartados a), b) y c), se optará por puntuar las de mayor nivel.

La puntuación en este apartado no podrá exceder de 2 puntos.

- Puntuación del concurso:

Los puntos obtenidos en la fase de concurso se sumarán a la puntuación obtenida en la fase de oposición a los efectos de establecer el orden definitivo de aprobados. Estos puntos no podrán ser aplicados para superar los ejercicios de la fase de oposición.

Siendo la puntuación máxima a otorgar en los anteriores apartados 6,00 puntos.

## 2. DESARROLLO DE LOS EJERCICIOS

2.1 La actuación de los/as opositores/as, en aquellas pruebas que se realicen de manera individual, se realizará por orden alfabético, desde la letra "U" de conformidad con la resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

2.2 Tratándose el sistema elegido de CONCURSO-OPOSICIÓN, en el mismo acuerdo de Junta de Gobierno por el que se apruebe de forma definitiva el listado de aspirantes admitidos, se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del primer ejercicio, que tendrá lugar en un plazo no inferior a quince días hábiles, así como el orden de llamamiento de los aspirantes, procediéndose a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El día, hora y lugar de celebración del resto de los ejercicios, y los avisos, citaciones y convocatorias que el Tribunal deba hacer a los aspirantes, se publicarán solo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura (<https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es/info.0>).

El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse con un plazo mínimo de antelación de doce horas, mientras que la convocatoria para un ejercicio distinto deberá respetar un plazo mínimo de cuarenta ocho horas.

Los resultados de cada uno de los ejercicios, los sucesivos llamamientos y convocatorias, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante hasta la finalización de las pruebas selectivas o, en su caso, la fase de concurso, se expondrán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Villa de Otura (<https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es/info.0>), bastando dicha exposición, en la fecha que se inicie, como notificación a todos los efectos.

Una vez comenzadas las pruebas, no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de los restantes en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios se harán públicos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Villa de Otura y sede electrónica del Ayuntamiento.

2.3 El Tribunal adoptará, siempre que sea posible, las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios escritos sean corregidos y valorados sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes.

2.4 En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los/as aspirantes para que acrediten su personalidad.

2.5 Los/as aspirantes serán convocados/as para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos/as del proceso selectivo quienes no comparezcan.

2.6 El programa que ha de regir estas pruebas selectivas es el que figura publicado como Anexo.

2.7 Si durante el transcurso del procedimiento llegara a conocimiento del Tribunal que alguno/a de los/as aspirantes ha incurrido en inexactitudes o falsedades deberá dar cuenta a los órganos municipales competentes, a los efectos que procedan.

### 3. CALIFICACIÓN DE LOS EJERCICIOS:

3.1 Los ejercicios de la oposición se calificarán de la forma siguiente:

a) Primer ejercicio: Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 5 puntos, teniendo carácter eliminatorio.

b) Segundo ejercicio: Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 5 puntos, teniendo carácter eliminatorio

3.2 La puntuación total de las pruebas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso y oposición.

3.3 En caso de empate tras la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso y oposición, el orden de puntuación de los aspirantes se establecerá atendiendo a las mejores puntuaciones obtenidas en el segundo ejercicio de la oposición. De subsistir el empate se atenderá al resultado del primer ejercicio de la fase de oposición.

### 4. SOLICITUDES:

4.1 Las solicitudes, requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas selectivas, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las bases generales, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villa de Otura y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de VEINTE días hábiles de conformidad con el citado artículo 30.2 LPACAP, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, conforme al Anexo II de las presentes Bases.

Podrán presentarse:

- En el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o el Registro General Físico del mismo

- O en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.2 Los derechos de examen serán de 26,35 euros y se ingresarán en la cuenta corriente ordinaria municipal número 3023.0162.12.5117401207 de Caja Rural de Granada.

4.3 A las solicitudes deberán acompañar los siguientes documentos:

- Copia simple de DNI, o en su caso, pasaporte.

- Copia simple del título de Graduado en Educación Secundaria obligatoria o equivalente. Los aspirantes que aleguen estudios equivalentes al específicamente señalado habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido. Asimismo, quien se encuentre en condiciones de obtener el título antes de que termine el plazo de presentación de solicitudes deberá presentar el certificado acreditativo de haber superado los estudios conducentes a la obtención del mismo y del abono de los derechos para su expedición.

- Justificante de ingreso de la cantidad de derechos de examen en la entidad bancaria que se indica o certificación de exención de ingreso de dichos derechos de examen.

- Documentación que acredite los méritos alegados a valorar en la fase de concurso.

4.4 Los/as aspirantes que pretendan puntuar en la fase de concurso, acompañarán a sus instancias los documentos acreditativos de los méritos y servicios a tener en cuenta conforme a la base 1.4, y deberán además enumerarse en la solicitud.

- Cuando se trate de acreditar los méritos por servicios prestados en otras Administraciones Públicas las personas participantes deberán acreditarlos mediante el correspondiente certificado o acreditación expedida por el órgano competente en materia de personal de la Administración de que se trate, en el que consten los periodos temporales y la categoría profesional de los puestos desempeñados.

- Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante la presentación del certificado correspondiente o copia auténtica del título. Los cursos en los que no se acredite el número de horas, no se baremarán. Los cursos expresados en créditos, se entenderá que un crédito equivale a 10 horas

- Las titulaciones superiores a la exigida en la convocatoria deberán acreditarse mediante la presentación de copia simple del título alegado.

No se valorarán aquellos méritos o circunstancias que no hayan sido acreditados documentalmente por los/as aspirantes en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes conforme a las bases.

Los interesados serán responsables de la veracidad de los méritos alegados y la autenticidad de la documentación presentada.

4.5 Los méritos o servicios a tener en cuenta, estarán referidos a la fecha en que expire el plazo de presentación de instancias.

4.6 En el supuesto de tratarse de servicios prestados en el Ayuntamiento de Villa de Otura, se acreditarán por el Negociado de Personal, siempre a petición del/la interesado/a. En el caso de que estos servicios sean acreditados mediante certificación aportada por el/la aspirante, el Negociado de Personal acreditará de oficio los servicios prestados correspondientes a los días transcurridos, desde la fecha de la mencionada certificación

hasta la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias.

4.7 Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.

#### 5. ADMISIÓN DE LOS/AS ASPIRANTES

5.1 Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Junta de Gobierno Local, por delegación de la Alcaldía (resolución nº 102/2019 de 19 de junio) acordará, en el plazo máximo de un mes la lista provisional de admitidos, y se publicará la relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia, la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es/info.0>), y en el tablón de anuncios, para mayor difusión, indicando la causa de exclusión y concediendo un plazo de diez días hábiles para que puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

5.2 Los/as aspirantes excluidos/as dispondrán de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

5.3 Conforme a la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, "Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviese datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su nombre y apellidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras deberán alternarse.

5.4 Finalizado el plazo de reclamaciones y subsana-ciones y resueltas las mismas, la Junta de Gobierno Local, elevará a definitivas las listas de admitidos y excluidos mediante acuerdo que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://ayuntamientodeotura.sedelectronica.es/info.0>), y en el tablón de anuncios.

#### 6. TRIBUNAL.

6.1 El Tribunal Calificador se constituirá mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local y se publicará su composición en la sede electrónica del Ayuntamiento y tablón de Anuncios para su difusión.

El artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.2 Conforme señala el artículo 11 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos

de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el número de miembros del Tribunal será de cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. La totalidad de los Vocales deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

El Tribunal calificador, cuyos miembros cumplirán los requisitos del artículo 60 del TREBEP, estará constituido por:

- Presidente.
- Secretario.
- Cuatro Vocales que determine la convocatoria.

Se designará así mismo un suplente por puesto.

6.3 La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.4 El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos de cuatro de sus componentes, siendo obligatoria la asistencia del Presidente y del Secretario.

6.5 El Tribunal no podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior al de las vacantes convocadas. Las propuestas de aprobados que contravengan este límite serán anuladas de pleno derecho. Una vez terminada la Calificación y Baremación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aspirantes por orden de puntuación en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el tablón de anuncios, para mayor difusión. Dicha relación se elevará a la autoridad competente, que la publicará en la sede electrónica de la Corporación.

6.6 Los/as miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de sus resultados.

6.7 El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, que serán la única base de su colaboración con el órgano de decisión.

6.8 Por resolución de la Alcaldía se procederá al nombramiento de los/as empleados/as públicos que deban colaborar temporalmente en el desarrollo de los procesos de selección, con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa de los distintos ejercicios que en cada prueba selectiva les atribuya el Tribunal. Este personal estará adscrito a dicho Tribunal y ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones que este le curse al efecto.

6.9 El Tribunal queda facultado para interpretar estas bases, resolver las dudas e incidencias que se planteen y para tomar las decisiones necesarias para asegurar el correcto desarrollo de esta convocatoria, en todo aquello no previsto en las presentes Bases. Antes de la constitución del Tribunal, se le atribuye a la Alcaldía la facul-

tad de interpretar estas bases y de resolver las incidencias y recursos.

6.10 Contra la actuación del Tribunal se podrá interponer recurso de alzada ante el Presidente de la Corporación en el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

#### 7. LISTA DE APROBADOS/AS, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIOS/AS.

7.1 La lista de aprobados/as de cada ejercicio se publicará en los locales donde se hayan celebrado los mismos, así como en la sede electrónica del Ayuntamiento y tablón de anuncios del Ayuntamiento.

7.2 El aspirante propuesto acreditará ante la Administración, dentro del plazo de CINCO DÍAS HÁBILES desde la publicación de la relación de aspirantes en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el tablón de anuncios, para mayor difusión, el cumplimiento de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria y presentará los originales de los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la convocatoria para su copia auténtica por el Ayuntamiento de Villa de Otura y el Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida, imposibilite o sea incompatible con el ejercicio de sus funciones.

7.3 Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no acreditasen los requisitos exigidos en la convocatoria o de la documentación se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

7.4 Los que tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación del Ministerio u Organismo del que dependan acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

7.5 Concluido el proceso selectivo, se deberá proceder, como requisito para la adquisición de la relación de servicio, al nombramiento a favor del aspirante propuesto por el Tribunal por parte de la Alcaldía, previo informe de fiscalización emitido por Intervención.

Si el candidato al que le correspondiese el nombramiento no fuera nombrado, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, podrá nombrarse al siguiente candidato, por estricto orden de prelación, que hubiera superado el proceso de selección.

7.6 El nombramiento se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

7.7 En materia de publicación el nombramiento se publicará en los lugares establecidos en las bases no siendo necesario publicarlo en el BOP. La publicación en la página-web municipal no es una obligación exigible

ni por las disposiciones sectorial en la material ni por aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, no obstante se considera que es una forma de publicidad adecuada para el conocimiento por los aspirantes del resultado del proceso para lo que se recomienda su determinación en las bases reguladoras con lo que se da cumplimiento a las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

7.8 Una vez publicado el nombramiento, se deberá proceder a la toma de posesión dentro del plazo de un mes a partir de dicha publicación. Asimismo, se pondrá en conocimiento del registro de personal correspondiente a los efectos que procedan.

#### 8. NORMA FINAL

La convocatoria, sus bases y cuanto actos administrativos se deriven de éstas, agotan la vía administrativa, pudiendo interponer los/as interesados/as recurso los recursos establecidos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 28/1988 reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

#### ANEXO I

##### GRUPO A) MATERIAS COMUNES:

Tema 1: La Constitución española de 1978. Estructura y contenido.

Tema 2: La Organización territorial del Estado. Las Comunidades Autónomas. Fundamento constitucional. Los Estatutos de Autonomía. Delimitación de las funciones y competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tema 3: La Administración Pública en el ordenamiento jurídico español. Tipología de los entes públicos: las administraciones del Estado, autonómica, local e institucional.

Tema 4: Régimen local español. Entidades que lo integran. Principios constitucionales y regulación jurídica. Relaciones de las entidades locales con las restantes administraciones territoriales. La autonomía municipal y el control de legalidad.

##### GRUPO B) MATERIAS ESPECÍFICAS:

Tema 5: El municipio: Organización municipal. Competencias. Funcionamiento de los órganos colegiados locales. Convocatoria y orden del día. Actas y Certificados de acuerdos. Especial referencia a la organización municipal del Ayuntamiento de Villa de Otura.

Tema 6: La Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Tema 7: El procedimiento administrativo común y sus fases. Medios de impugnación de la actuación administrativa. La revisión de oficio. Los recursos administrativos. Especialidades del Procedimiento administrativo local. La jurisdicción contencioso-administrativa.

Tema 8: El Gobierno Abierto. Concepto y principios informadores: colaboración, participación, transparen-

cia y rendición de cuentas. La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. La transparencia en la Administración local.

Tema 9: Formas de acción administrativa en la esfera local. Fomento. Servicio público. Policía. Especial referencia a la figura de la licencia.

Tema 10: La potestad reglamentaria de las Entidades Locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración.

Tema 11: Los presupuestos locales. Estructura. Tramitación. Régimen jurídico del gasto público local. Las haciendas locales: clasificación de los recursos. Ordenanzas fiscales.

Tema 12: La responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas: Principios de responsabilidad. Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas. Procedimientos de responsabilidad.

Tema 13: La contratación administrativa. Principios fundamentales. Sus especialidades en las Entidades Locales.

Tema 14: Personal al servicio de las Entidades Locales: Organización, selección y situaciones administrativas. Derechos y Deberes de los funcionarios públicos locales. El sistema de seguridad social del personal al servicio de los Entes Locales. Responsabilidad y régimen disciplinario. El personal laboral.

Tema 15: Administración electrónica y servicios al ciudadano. La información administrativa. Servicios telemáticos. Oficinas integradas de atención al ciudadano. La Ley 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y su normativa de desarrollo.

Tema 16: La atención al público: acogida e información al ciudadano. Atención de personas con discapacidad. Los servicios de información administrativa. Información general y particular al ciudadano. Iniciativas. Reclamaciones. Quejas. Peticiones.

Tema 17: Concepto de documento y archivo. Funciones del archivo. Clases de archivos. Criterios de ordenación de archivos. El Archivo como fuente de información. Especial consideración al archivo de gestión. Servicio del archivo.

Tema 18: La Informática básica: conceptos fundamentales sobre el hardware y el software. Nociones básicas de seguridad informática. Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Tema 19: Introducción al sistema operativo: el entorno Windows. Fundamentos. Trabajo en el entorno gráfico de Windows: ventanas, iconos, menús contextuales, cuadros de diálogo. El escritorio y sus elementos. El menú inicio.

Tema 20: Procesadores de texto: Word. Principales funciones y utilidades. Hojas de cálculo: Excel. Principales funciones y utilidades. Bases de datos: Access. Principales funciones y utilidades. La Red Internet: Origen, evolución y estado actual. Conceptos elementales sobre protocolos y servicios en Internet. Los navegadores de internet y sus funciones.

Tema 21: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: Políticas públicas para la igualdad y principios generales. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: Políticas públicas para la promoción de igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las políticas pública.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en Boletín Oficial de la Provincia. En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Villa De Otura, 28 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Nazario Montes Pardo.

NÚMERO 6.217/22

## **AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)**

*Planeamiento de desarrollo, estudio detalle.  
Expediente: 6637/20201*

### **EDICTO**

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de La Zubia, en sesión ordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2022, acuerda aprobar inicialmente Estudio de Detalle para ajuste de alineaciones en calle Fernández Arroyo, 29A.

Visto que por iniciativa privada de BUILDING MOON ENDOR SOCIEDAD LIMITADA se ha solicitado, a los efectos de concretar la ordenación detallada en suelo urbano, la aprobación del siguiente Estudio de Detalle:

Tipo: Ajuste de alineaciones

Sector afectado: Urbano

(CALLE FERNÁNDEZ ARROYO 29A)

Instrumento que desarrolla: PGOU de La Zubia

Motivación: Ajuste de alineaciones de calle de nueva apertura perpendicular a Fernández Arroyo (continuación de Marqués de Santillana).

Existiendo desajustes entre la realidad física y el trazado establecido en el PGOU, se propone ajustar las alineaciones de la calle señalada en el PGOU para adaptarla a las fincas existentes y evitar sobrantes de vial innecesarios.

Calificación del suelo: Urbano

Clasificación del suelo: Residencial Extensivo y Viario

De conformidad con el artículo 140 del Reglamento de Planeamiento para el Desarrollo y Aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, por remisión del artículo 81 y de la Disposición Transitoria 7.<sup>a</sup> de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, se convoca trámite de información pública por plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://ayuntamientolazubia.sedelectronica.es>

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento en el Área de Urbanismo, pudiéndose consultar en las mismas en horario de atención al ciudadano.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el documento será elevado para su aprobación definitiva, si procede.

La Zubia, 30 de noviembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Purificación López Quesada.

NÚMERO 7.237/22

## AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

*Cobranza de quioscos 2022*

EDICTO

D. Purificación López Quesada, Alcaldesa del Ayuntamiento de La Zubia (Granada),

HACE SABER: Se comunica en relación con los recibos del padrón de quioscos del ejercicio 2022, lo siguiente:

Plazo para efectuar el ingreso en periodo voluntario dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación. Lugar de pago: en la cuenta corriente de este Ayuntamiento en las entidades bancarias existentes en nuestro municipio, presentando el recibo de pago.

Los ingresos se podrán efectuar en el horario de atención al público de dichas entidades. El cobro de los recibos podrá ser objeto de domiciliación bancaria. El contribuyente tendrá derecho a obtener un justificante del pago de la tasa.

El vencimiento del plazo de ingreso en periodo voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda determinará

el inicio del periodo ejecutivo, el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General Tributaria.

La Zubia, 5 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Purificación López Quesada.

NÚMERO 7.303/22

## CENTRAL DE RECAUDACIÓN

COMUNIDAD DE REGANTES CUEVAS DE MELERO

*Padrones anuales*

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la Cuota Fija Gastos de Oficina, Cuota Obras y Mantenimiento y Cuota por Consumos para octubre, noviembre y diciembre Ejercicio 2022 y para el Primer Semestre y Segundo Semestre Ejercicio 2023 de la Comunidad de Regantes Cuevas de Melero; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y por los conceptos Cuota Fija Gastos de Oficina, Cuota Obras y Mantenimiento y Cuota por Consumos para octubre, noviembre y diciembre Ejercicio 2022 y para el Primer Semestre del Ejercicio 2023, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 05/05/2023 al 04/07/2023, ambos inclusive o inmediato hábil posterior y para el Segundo Semestre del Ejercicio 2023, el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 05/08/2023 al 04/10/2023, ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y abonando su importe en las entidades financieras colaboradoras indicadas en el propio recibo repartido y en horario bancario. En el caso de no recibirse el citado recibo, se facilitará copia del mismo en las oficinas recaudatorias, sita en C/. Alcalá de Henares, 4 local 1 de Granada.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, los recibos serán recargados con el

10% mensual y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad;

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos en junta general ordinaria de 7 de octubre de 2022:

- Cuota Fija Gastos de Oficina: 8 euros/Contador y Mes  
- Cuota Obras y Mantenimiento: 1 euros / Marjal de Agua y Mes

- Cuota por Consumos: El precio del consumo se calculará en función de la factura comercializadora eléctrica mensual de la siguiente manera:

$$P=(F/CT) \times CC$$

P=Precio

CT= m<sup>3</sup> Consumo Total

CC = m<sup>3</sup> consumo contador

F = Factura de comercializadora eléctrica.

Con una Dotación de 1 m<sup>3</sup> por Marjal de Agua y Día

El precio por exceso de dotación se estable por tramos según el % de desvío:

\* 30% de incremento en precio si el exceso no supera el 20% de la dotación

\* 60% de incremento en precio si el exceso está entre 21% y 30% de la dotación.

\* 100% de incremento en precio si el exceso supera el 30% de la dotación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 29 de diciembre de 2022.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 7.186/22

## COMUNIDAD DE REGANTES PORTEROS Y CALLEJAS

*Asamblea general ordinaria*

EDICTO

El presidente de la Comunidad de Regantes Portereros y Callejas convoca Asamblea General Ordinaria, para el día 27 de enero de 2023, en tiempo y forma reglamentarios. Tendrá lugar en Fonelas, en el Salón del Ayuntamiento, a las 19:30 horas en primera convocatoria y 20:00 horas en segunda, advirtiéndose que los acuerdos que se tomen en segunda convocatoria serán válidos cualquiera que fuese el número de asistentes.

ORDEN DEL DIA:

Primero.- Lectura acta de la asamblea anterior.

Segundo.- Informe de la Presidencia. Régimen de Riegos

Tercero.- Elección de Cargos

Cuarto.- Arreglos y mejoras de Acequia.

Quinto.- Cuentas 2022. Derramas 2023.

Sexto.- Ruegos y preguntas.

El control de asistencia y votaciones en la junta general se realizará previa presentación de DNI.

Fonelas, 22 de diciembre de 2022.-El Presidente, fdo.: Manuel Dote Ruiz.

NÚMERO 7.274/22

## DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

*Expte.: 2022/PES\_01/022544*

*Dejar sin efecto la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos*

EDICTO

Habiéndose iniciado expediente para dejar sin efecto, en su caso, la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005, quedando suspendidos provisionalmente los incentivos a la jubilación voluntaria anticipada para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se expone al público dicho acuerdo al objeto de que en el plazo de 30 días hábiles a contar desde la publicación en el B.O.P, los interesados puedan examinar el expediente en la Delegación de Recursos Humanos y presentar, en su caso reclamaciones y/o sugerencias ante el Pleno en el Registro General o en aquellas formas y modos previsto en la Ley. En el caso de no presentarse reclamaciones y/o sugerencias en el citado plazo, el acuerdo inicial se entenderá aprobado con carácter definitivo sin necesidad de nuevo acuerdo.

Granada, 28 de diciembre de 2002.-El Diputado Delegado de Recursos Humanos, fdo.: José García Giralte.

NÚMERO 6.956/22

## CONSEJO REGULADOR DENOMINACIÓN DE ORIGEN PROTEGIDA GRANADA

*Acuerdo convocatoria de elecciones para renovación del Pleno del Consejo Regulador*

EDICTO

Según lo dispuesto en la Orden de 19 de febrero de 2018, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Protegida Granada y en el Decreto 17/2016, de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad de Andalucía, el Pleno del Consejo Regulador, reunido en sesión ordinaria el día 20 de diciembre de 2022, ha adoptado el siguiente ACUERDO:

Se convocan elecciones para la renovación del Pleno del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Protegida Granada.

1. El calendario electoral se ajustará a los plazos establecidos en el Decreto 17/2016, de 19 de enero y en la Orden de 19 de febrero de 2018.

2. Tanto la elaboración y aprobación de las listas electorales como la composición y constitución de la Junta Electoral de la Denominación y de la Mesa Electoral se han realizado cumpliendo los artículos 17, 18 y 19 de la Orden de 19 de febrero de 2018.

3. Las personas electoras serán aquellas inscritas que cumplan los requisitos y estén al corriente de los pagos de tasas y cuotas al Consejo antes del día 20 de diciembre de 2022. Las listas electorales provisionales están expuestas en el tablón de anuncios de la sede del Consejo Regulador y desde la publicación de esta convocatoria quedarán expuestas durante los siguientes diez días hábiles. Durante este periodo y hasta los tres días hábiles posteriores a la finalización del periodo de consulta los interesados pueden presentar reclamaciones a las listas provisionales ante la Junta Electoral de la Denominación tal como se contempla en el Decreto 17/2016.

4. Los interesados podrán presentar candidaturas a las vocalías de cada censo en los cuatro días hábiles siguientes a la proclamación de las listas electorales definitivas. Las candidaturas deberán ajustarse a lo previsto en la Orden de 19 de febrero de 2018, en su artículo 20

y al Decreto 17/2016, artículo 17. Finalizado el plazo de presentación, en los 2 días hábiles siguientes la Junta Electoral de la Denominación comunicará las deficiencias apreciadas y dando un plazo de dos días hábiles para subsanar las deficiencias desde su notificación. Resueltas las alegaciones, la Junta Electoral de la Denominación procederá a la proclamación de las personas candidatas en el plazo de tres días hábiles a contar desde la finalización del plazo para subsanar.

5. La votación se realizará el día 28 de marzo de 2023 en horario de 12 a 14 horas. La mesa electoral se ubicará en la sede del Consejo Regulador, en Cortijo Peinado, Ctra. de Fuente Vaqueros, Granada. Los modelos de cabinas y urnas serán los mismos que los habilitados en las elecciones legislativas. Los sobres y papeletas serán conformes a lo recogido en el citado Decreto 17/2016.

6. Una vez proclamadas las vocalías, la constitución del nuevo Pleno del Consejo Regulador se realizará el día 18 de abril de 2023. En la misma sesión se procederá a la elección y propuesta de las personas que vayan a ocupar la Presidencia y Vicepresidencia.

7. El presente acuerdo de convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, según lo dispuesto en la Orden de 19 de febrero de 2018 y el Decreto 17/2016, de 19 de enero.

Granada, 20 de diciembre de 2022.-Presidente, fdo.:  
José Olea Varón. ■