



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 1 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.		
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE. Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible.- <i>Proyecto de Construcción de Plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera-Granada. Tramo: Variante de Loja-Riofrío</i>	32	CHURRIANA DE LA VEGA.- <i>Nombramiento de personal laboral fijo para una plaza de Dinamizador Guadalinfo</i>	22
JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.- <i>Convenio colectivo de la empresa Covirán Supermercados S.A.U.</i>	2	CHURRIANA DE LA VEGA.- <i>Nombramiento de personal laboral fijo para plaza de Auxiliar de Biblioteca</i>	22
AYUNTAMIENTOS			
ALBOLOTE.- <i>Listado de admitidos para plaza de Operarios de Servicios Múltiples</i>	16	COLOMERA.- <i>Modificación del saldo inicial de derechos reconocidos en ejercicios anteriores</i>	27
ALHENDÍN.- <i>Modificación puntual de RPT</i>	16	DÍLAR.- <i>Ordenanza fiscal de tasa por servicio de recogida de residuos urbanos</i>	23
ALHENDÍN.- <i>Presupuesto 2024</i>	21	LÁCHAR.- <i>Bases y convocatoria de selección para plaza de Secretaría-Intervención</i>	23
		MONTILLANA.- <i>Expediente de modificación de créditos 05/2023, de créditos extraordinarios y suplemento de créditos</i>	1
		SANTA FE.- <i>Modificación de ordenanza fiscal reguladora de tasa por servicio de recogida de basuras o residuos sólidos</i>	27



NÚMERO 8.306/23

AYUNTAMIENTO DE MONTILLANA (Granada)

Expediente de modificación de créditos 05/2023, de créditos extraordinarios y suplemento de créditos

EDICTO

A los efectos de lo dispuesto en el art. 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (R.D. Legislativo 2/2004 de 5 de marzo) al que se remite el art. 177.2 de la misma Ley, y artículo 20.1 al que se remite el art. 38.2 del R.D. 500/1990 de 20 de abril, se hace público que en la Intervención de esta Entidad Local se halla expuesto al público el expediente de modificación de créditos 4/2023, en la modalidad de Créditos Extraordinarios y Suplemento de Crédito, que ha sido aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno en sesión de carácter ordinario celebrada con fecha 20-12-2023, finan-

ciado con cargo a nuevos ingresos, anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones y al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales, disponible del ejercicio 2022.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el art. 170.1 del T.R. de la Ley de Haciendas Locales a que se ha hecho referencia, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- Oficina de presentación: Registro General.
- Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Montillana, 22 de diciembre de 2023.-La Alcaldesa-Presidenta, María José Aguilar Arriaza.

NÚMERO 8.242/23

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO
AUTÓNOMO***Convenio colectivo de la empresa Covirán
Supermercados S.A.U.***EDICTO**

Resolución de 20 de diciembre de 2023, 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 COVIRÁN SUPERMERCADOS S.A.U.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COVIRÁN SUPERMERCADOS S.A.U (Código:18101011012018) acordado por la Comisión. Negociadora formada, de una parte por la representación de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, presentado el día 11 de diciembre de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada

RESUELVE:

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

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

Granada, 21 de diciembre de 2023.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

CAPÍTULO I.**ÁMBITO DE APLICACIÓN.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de COVIRÁN SUPERMERCADOS SAU, incluidos los de todas las tiendas o centros de trabajo de dicha empresa.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras empleadas en la empresa señalada en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio de la provincia de Granada y para cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.

La sociedad anónima afectada por el Convenio se dedica a diversas actividades entre las que son las principales:

a) La creación y sostenimiento de instituciones que favorezcan el desarrollo económico y social de los comerciantes del ramo de la alimentación, prestando especial atención al fomento de las nuevas estructuras comerciales y al impulso de los métodos y técnicas necesarias para tales fines.

b) La compraventa de toda clase de artículos y productos alimenticios y propios del hogar, así como si importación y exportación. La creación, venta, explotación, mantenimiento y concesión de centrales de compra y distribución de los productos citados y de las empresas dedicadas a la fabricación, conservación, transformación, envasado y distribución de los mencionados artículos.

c) La construcción, promoción, instalación, arriendo, adquisición y venta, explotación directa o por concesión de centros agrícolas, ganaderos y mataderos.

d) La construcción, adquisición y venta, explotación, mantenimiento, arriendo de hoteles, restaurantes, bares, cafeterías y demás negocios de hostelería.

e) Promoción, venta de edificaciones y terrenos que tengan la consideración de suelo, previa la oportuna división o segregación, en su totalidad, por partes o por pisos, bien para vivienda o para locales de negocios, contruistras, subcontruistras o destajistas. Construcción, reparación y conservación de toda clase de obras por cuenta propia y terceros.

Dicha sociedad tiene diversos centros de trabajo en la provincia de Granada.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2º. a) del Estatuto de los Trabajadores (personal de alta dirección).

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 01 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.

Denuncia. Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma de este regían en los centros por cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran, por mejora pactada o unilateralmente conce-

didada por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Artículo 5. Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, a cuyo efecto la comisión mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta, todo ello sin perjuicio de los plazos legales de general aplicación.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de siete días a contar desde la solicitud de cualquiera de ellas. En caso de discrepancias entre las partes por las cuestiones sometidas a la comisión se estará a la legislación común para la solución de dichos conflictos.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación con la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que las personas trabajadoras tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, la dignidad personal de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los representantes de los trabajadores tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc., teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Igualmente, los representantes legales de los trabajadores serán consultados en aquellas decisiones que

conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores.

La introducción de nuevas tecnologías se hará en beneficio de empresas y personas trabajadoras, no pudiendo alegarse la ineptitud sobrevenida para la extinción del contrato salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la Dirección le hubiera planteado.

CAPÍTULO III.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Disposiciones generales.

I. Ámbito Temporal.

1. Durante los años 2021 y 2022, el sistema de clasificación profesional en el que se encuadrarán las personas trabajadoras será el regulado en el II Convenio de Empresa de Covirán Supermercados SAU.

2. A partir del 01 de enero de 2023, la clasificación profesional será la prevista en el presente convenio colectivo.

II. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintas tareas y funciones.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las tareas y funciones, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

III. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y áreas funcionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad

con lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, la movilidad funcional se deberá producir preferentemente en su área de actividad.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta 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.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Las áreas funcionales son grupos de puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, que recogen actividades profesionales con una base profesional homogénea y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Con las áreas funcionales, se crean unas zonas de trabajo, para obtener una adecuada localización de los distintos puestos de trabajo, dentro de la empresa, en función a las tareas desarrolladas dentro de dichas áreas funcionales.

Se establecen dos áreas funcionales:

1. Área funcional Primera: Administración y Gestión.
2. Área funcional Segunda Servicios Comerciales, Ventas y distribución.

A la vista de los criterios anteriores, a partir del 01 de enero de 2023, las personas trabajadoras, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos y niveles:

Grupo A. Nivel I. Criterios generales. - Personal que ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales

básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos básicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Profesional Ayudante de Tienda.

Grupo A. Nivel II. Criterios generales. - Tareas realizadas siguiendo un método de trabajo específico, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas realizadas requieren formación específica y/o experiencia. Pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Auxiliar Administrativo/a.
2. Profesional de Tienda (frutería, panadería, caja y reposición).

Grupo A. Nivel III. Criterios generales. - Los trabajos realizados por los profesionales de nivel III son de ejecución autónoma bajo supervisión y requieren, habitualmente iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Conductor-Repardidor.
2. Asesor/a de ventas (carnicería y charcutería).
3. Administrativo/a.

Grupo B. Nivel I. Criterios generales.

Jefe/a de Sección y Jefe/a de Turno: el personal de este grupo realiza trabajos obtenidos bien a través de formación o experiencia que, con cierto grado de responsabilidad y autonomía puede ayudar a coordinar el trabajo de otras personas. Gestiona o pueden gestionar y ayudar a su superior en las tareas básicas, el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Técnico/a: Realiza trabajos muy cualificados con amplia experiencia en el puesto. Las funciones requieren autonomía e iniciativa, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: Formación Superior o universitaria específica para las funciones que realiza o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Jefe/a de Turno.
2. Jefe/a de Sección.
3. Técnico/a.

Grupo B. Nivel II. Criterios generales.

Responsable de Tienda: El personal de este grupo tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando problemas que se le plantean. Responde de la formación del personal que está a su cargo.

Formación: Formación Superior o universitaria específica para las funciones que realiza o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Responsable de Tienda.

Grupo C. Nivel I. Criterios generales. - Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, dirige y coordina los objetivos estratégicos definidos por la dirección de la empresa y supervisa el personal a su cargo.

Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Coordinador/a Comercial de Tiendas.

Grupo C. Nivel II. Criterios generales. - Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen importantes efectos en el funcionamiento de la empresa. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar los objetivos.

Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de Trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Director/a de área.

V. Equivalencias Convenio Provincial de Granada.

La clasificación profesional expuesta en los apartados anteriores presenta la siguiente equivalencia respecto de la establecida en el Convenio Provincial:

Categorías Profesionales		Puestos	Convenio Comercio General Granada
Grupo A	N. I	Profesional Ayudante de Tienda	Grupo V
	N. II	Aux. Administrativo	Grupo V
		Profesional tienda (frutería, panadería, caja, reposición)	
	N. III	Conductor-repartidor.	Grupo IV
Asesor/a Ventas (carnicería y charcutería)		Grupo IV	
Grupo B	N. I	Administrativo/a	Grupo IV
		Jefe/a de turno	
	N. II	Jefe/a sección	Grupo III
		Técnico/a	
Grupo C	N. I	Responsable de tienda	Grupo II
	N. II	Coordinador comercial tiendas	Grupo I

Artículo 8. Movilidad funcional.

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador 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 las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO IV.

TIPOS DE CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA E INGRESOS.

Artículo 9. Contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. Empresas de trabajo temporal.

Siempre que se utilice alguna persona trabajadora perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la empresa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de empresas de trabajo temporal, vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear al trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

Las personas trabajadoras pertenecientes a una empresa de trabajo temporal estarán representadas mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores de la propia empresa usuaria.

Artículo 11. Período de prueba.

Se estará en cuanto al periodo de prueba a lo regulado en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en caso de contratación indefinida de los grupos B y C el período de prueba será de seis meses.

CAPÍTULO V.

SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

SECCIÓN I.

Artículo 12. Estructura salarial. Principios generales.

La estructura retributiva será la que resulta de aplicación de conformidad con el Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada. A dicha estructura se añadirán, en su caso, los complementos que se regulan en el presente Capítulo.

En el momento de publicación del presente Convenio Colectivo, la anterior estructura retributiva se adaptará a estas nuevas previsiones, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 13. Complemento Personal Cc. Empresa.

El Complemento Personal Cc Empresa que perciban las personas trabajadoras tras la adaptación del Convenio de Empresa al Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada, según lo establecido en el artículo 12 y en la disposición transitoria primera, tendrá la siguiente naturaleza:

Para el año 2023, este concepto retributivo compensará y absorberá los incrementos retributivos que, en su caso, se acuerden en las tablas salariales de 2023 del Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada.

A partir del año 2024 y sucesivos, la naturaleza de este concepto retributivo será no compensable, ni absorbible, y será revalorizable a través de la negociación del convenio de empresa, una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada.

Artículo 14. Incrementos Salariales. Años 2021 y 2022.

Los incrementos salariales de convenio colectivo aplicables para los años 2021 y 2022 acordados por las partes negociadoras serán las siguientes:

Año 2021: 300 euros brutos anuales.

Año 2022: 600 euros brutos anuales.

Las cantidades acordadas tendrá el carácter de no consolidable y se abonará proporcionalmente a la antigüedad. El abono se hará efectivo antes del 31 de marzo de 2023.

SECCIÓN II.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Serán retribuidas o compensadas con un incremento del 75% más que la hora ordinaria si se realiza en día laborable.

En el caso de horas extraordinarias festivas (locales, autonómicos, nacionales y domingos), por cada cinco horas de trabajo se establecen las siguientes opciones de compensación:

A) Descanso compensatorio de 12,5 horas.

B) 48 euros brutos y 8 horas de descanso.

C) 108 euros brutos.

La compensación descrita anteriormente corresponde a 5 horas de trabajo. Si se trabajase un número diferente de horas (en exceso o en defecto), la compensación se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Este sistema no resultará de aplicación a las personas contratadas expresamente para trabajar los domingos y festivos.

El sistema compensatorio será acordado en cada caso entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 16. Pluses salariales de puesto de trabajo.

1. Nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución incrementada de un 20% del salario base y antigüedad.

2. Plus de Inventario General. Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios o para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas:

a) La compensación se hará a través de Plus Inventario de 100 euros por inventario efectuado.

b) Además del abono plus inventario mencionado en el párrafo anterior, la compensación por la realización del inventario se compensará como descanso, como si de horas extraordinarias se tratase.

c) Estos inventarios se realizarán habitualmente en días festivos y una vez cerrada la tienda.

3. Plus de Inventario Frescos.

a) La periodicidad de los inventarios será de una vez al mes, coincidiendo con el último día natural del mes, excepto este fuera sábado o domingo, en cuyo caso se harán en el día anterior siempre que cuando así lo determine la dirección de la empresa.

b) Los inventarios se realizarán una vez cerrada la tienda.

c) Se compensarán a través del Plus Inventario Frescos por importe de 50 euros por inventario efectuado.

Estos Pluses salariales anteriores son pluses de puesto de trabajo, de tal modo que sólo de devengará cuando se preste el trabajo en los puestos correspondientes, dejándose de percibir en caso contrario.

CAPÍTULO VI.

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO.

Artículo 17. Jornada.

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo que será de 30 minutos.

2. Distribución de la jornada.- Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores

los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, así como las vacaciones anuales y descansos semanales.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

3. Distribución irregular. La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada hasta un máximo del 6% de la jornada anual de cada persona trabajadora, con un preaviso mínimo de 5 días comunicándolo por escrito a la persona trabajadora.

La distribución irregular contemplada en el presente artículo no podrá ser aplicada a las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal.

No se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada, fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora, ni en los días de las jornadas especiales recogidos en el punto 6 de este artículo.

Las horas realizadas de distribución irregular de jornada podrán ser compensadas en horas o en jornadas completas, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4. Verificación y control. La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en enero del año siguiente.

El exceso de horas resultante de la jornada anual tendrá consideración de horas extraordinarias, las cuales podrán compensarse según lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación se hará en los primeros cuatro meses del año siguiente y se procurará que se realice mediante en descanso y a jornadas completas.

5. Trabajo en domingo y festivo.

Los domingos y festivos, en los que se haya de trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

Las personas trabajadoras que presten servicios en los mencionados días deberán ser personal voluntario, en caso de exceder los voluntarios la demanda de la empresa, ésta establecerá una rotación con el fin de dar igualdad de oportunidades.

6. Jornadas Especiales Reducidas.

Para posibilitar la conciliación de la vida familiar se acuerda que los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 3 de mayo sean días de jornada especial reducida. Asimismo, a lo largo del año las personas trabajadoras dispondrán de cuatro jornadas especiales más coincidiendo con la semana de Feria.

Las jornadas reducidas mencionadas se regirán según las siguientes peculiaridades:

a) No se realizarán más de cinco horas diarias efectivas de trabajo en esos días.

b) El turno de tarde deberá ser adscrito al turno de mañana; en caso de no adscripción deberá recuperar las cinco horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

c) En cuanto a las jornadas reducidas de los días 24 y 31 de diciembre el trabajo se organizará de forma rotativa de manera que quien trabaje el 24 libre el 31 y vice-

versa. En todo caso, el trabajo no podrá extenderse más allá de las 19:00 horas.

d) En cuanto a las jornadas reducidas de los días de feria, día 5 de enero y 3 de mayo, la jornada finalizará como máximo a las 15:00 horas.

e) No obstante, a lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que, por necesidades del servicio, también por aperturas de la competencia, hubiera que trabajarse más tarde de dichos horarios de trabajo se cubrirán con voluntarios y se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratase.

7. Registro de jornada para el trabajo a distancia. Se establece un sistema de fichaje telemático para las personas trabajadoras a distancia.

Artículo 18. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de:

Para los que tienen jornada de lunes a viernes será de veintidós días laborables y de cuatro días más si todas las vacaciones que se tome están fuera del periodo estival. Se tendrá derecho a cada uno de esos cuatro días por cada una de las semanas que se tome fuera del periodo estival.

Para los que tienen jornada de lunes a sábado durante todo el año será de veintiséis días y de cuatro días más si todas las vacaciones que se tome están fuera del periodo estival. Se tendrá derecho a cada uno de esos cuatro días por cada una de las semanas que se tome fuera del periodo estival. Si trabajara sólo un sábado al mes durante todo el año las vacaciones serán de 23 días. Si trabaja dos sábados al mes durante todo el año serán de 24 días. Si trabaja tres sábados al mes durante todo el año serán de 25 días.

Se entiende periodo estival a efectos de vacaciones el comprendido entre 15 de junio y 30 de septiembre de cada año.

El calendario de vacaciones se publicará en el último trimestre del año. En cada centro de trabajo se negociará el calendario de vacaciones con los representantes de los trabajadores estableciéndolas de forma equitativa y rotativa.

Se garantizarán, al menos, 10 días laborales consecutivos a la totalidad de las personas trabajadoras en periodo estival.

Las vacaciones se tomarán preferentemente en los períodos de menor actividad de la empresa y se adaptará a los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Las personas trabajadoras con familiares residiendo en el extranjero podrán disfrutar de la totalidad de su periodo vacacional de manera continuada y fuera del periodo estival.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

A) Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Las personas trabajadoras que se hayan constituido como pareja de hecho y

hayan disfrutado los veinte días naturales, no podrán ejercitar nuevamente este permiso con el mismo contratante.

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

c) Cuatro días naturales por el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho e hijos.

d) Tres días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad distintos a los señalados en el párrafo c).

e) Dos días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día natural en caso de matrimonio hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora.

g) Cuando por los motivos señalados anteriormente la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km, a contar desde el centro de trabajo hasta el lugar de los hechos, el permiso se ampliará en dos días naturales más.

h) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

i) Dos días de asuntos propios sin necesidad de justificación, salvo aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado en el año natural en cuyo caso tendrán un día de asuntos propios. Para el disfrute de uno de los dos días de asuntos propios se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- podrá disfrutarse fuera del periodo estival y del mes de diciembre.

- no podrá disfrutarse de forma consecutiva al primer día de asuntos propios.

j) Tiempo indispensable para ir al médico o exámenes reglados.

k) Veinte horas anuales para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique en documento oficial. En el caso que la persona trabajadora agote las veinte horas anuales mencionadas en el párrafo anterior, tendrá el tiempo indispensable para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique con documento oficial y se recupere el tiempo empleado.

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

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

o) Cuarenta horas anuales para asistir a consultas médicas en caso de familiares a cargo de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora y que ten-

gan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditado.

p) Veinte horas anuales para asistir a consultar médicas en caso de familiares ascendentes dependientes de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora, que estén a su cargo y esté debidamente acreditado.

Los permisos contemplados en los apartados a), b), c), d), e) y h) podrán disfrutarse desde el siguiente día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 correspondiente a 21 días naturales que se podrán unir a la suspensión de contrato por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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.

3. 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 5 de este artículo.

4. 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, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3, 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

6. 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.

B) Licencias no retribuidas.

Todo el personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Un día laborable al año sin justificación para el cual deberá preavisar a la empresa con cinco días de antelación.

b) Además de los días que corresponden en el artículo 21. b) y c) del convenio colectivo, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, padres e hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

c) Además de los días que corresponden en el artículo 21. c) del convenio colectivo, en caso de hospitalización de hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

d) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora y esté debidamente justificado.

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia por cuidado de menores. -Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo, este período será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La duración máxima de esta excedencia será hasta que el descendiente cumpla 4 años.

2. Excedencia por cuidado de familiares.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. 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.

3. Excedencia voluntaria. -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 de cuatro meses y no mayor de cinco años en los términos establecidos en el E.T.

4. En todos los supuestos previstos anteriormente, la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia.

Artículo 21. Protección de la vida familiar.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. 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 parto o el lactante cumpla nueve 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.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) Estatuto de los Trabajadores, 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.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

CAPITULO VII.

RIESGOS LABORALES.

Artículo 22. Riesgos laborales.

1. Seguridad y salud en el trabajo. -La protección de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los

riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger su salud.

Artículo 23. Salud laboral.

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. - La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, a tal efecto la representación legal de los trabajadores empresa para que las modificaciones de las condiciones de trabajo que hayan de tener lugar puedan llevarse a efecto, siempre salvando la equidad entre el conjunto de las personas trabajadoras afectadas.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará al trabajador recién incorporado el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a los delegados de Prevención que hayan sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al puesto de trabajo desempeñado, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa afectada por el presente Convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todas las personas trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual.

2. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en

cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 24. Comité de seguridad y salud laboral.

Se constituirá cuando se den los requisitos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrá las funciones establecidas en la misma.

Artículo 25. Riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% del salario.

Artículo 26. Toxicomanía y drogodependencia.

En los casos de embriaguez y/o drogodependencias habituales manifestadas en jornada laboral y en su

puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la empresa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

CAPÍTULO VIII.

CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades.

Con independencia a lo establecido en el Plan de Igualdad de Covirán SCA que afecta al ámbito personal del presente convenio, las organizaciones firmantes del presente Convenio y las sociedades afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- * Acceso y estabilidad en el empleo.
- * Igualdad salarial en trabajo de igual valor.
- * Formación y promoción profesional.
- * Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Artículo 28. Jubilación.

De conformidad con la legislación vigente y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad como máxima para trabajar, la que las personas trabajadoras afectadas hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanzada la edad legal de jubilación.

En cuanto a Jubilaciones voluntarias anticipadas, Jubilación parcial y otros tipos de jubilación se estará lo regulado en esta materia en la legislación común.

Artículo 29. Fondo Social.

Se acuerda establecer un saldo de 10.000 euros, con el fin de poder conceder préstamos a tipo de interés reducido para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Delegados/as de Personal revisarán la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 30. Beneficios sociales.

1. Descuento en compras. - Todos los Empleados de la empresa, podrán acceder a la compra, en condiciones especialmente ventajosas, en cuanto al precio de adquisición de los productos existentes en todos los centros de esta.

2. La empresa abonará la cantidad de 50 euros por cada nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.

3. La empresa abonará la cantidad de 300 euros anuales por cada hijo menor de 25 años con grado de minusvalía reconocida por el órgano oficial competente igual o superior al 33%.

4. Ayuda económica gastos por discapacidad de la persona trabajadora igual o superior al 33%, no cubiertos por el Sistema Público de Salud o Mutualidad, hasta 300 euros al año.

Artículo 31. Ayudas a estudios.

1. Para el periodo de formación obligatoria (entre 3 y 16 años) de hijos/as de las personas trabajadoras cuyo salario sea inferior a 18.000 euros, se establece un régimen de ayudas de estudios consistente en 50 euros brutos al año. Dicha cuantía se incrementará a 100 euros brutos al año si son 3 o más hijos/as.

2. Para estudios universitarios o de posgrado de hijos/as de personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 33%, se establece un régimen de ayudas a estudios consistente en 300 euros brutos al año.

3. Para estudios superiores de hijos/as de personas trabajadoras que tengan el mejor expediente académico, se establece una Beca Covirán en cuantía de 1000 euros brutos por año. La empresa establecerá las bases para obtención de la beca.

Artículo 32. Seguro de accidente laboral.

La empresa satisfará a las personas trabajadoras o sus beneficiarios, a partir de la firma de este convenio, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

- * 20.000 euros en los casos de muerte o incapacidad por gran invalidez, permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo.
- * 11.000 euros en caso de muerte natural.
- * 11.000 euros en caso de reconocimiento de Incapacidad Permanente Absoluta.
- * 15.000 euros en caso de muerte por accidente no laboral.

Las personas trabajadoras podrán designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

Todas las personas trabajadoras que deban utilizar prendas de trabajo por razón de su puesto recibirán anualmente una muda de invierno y una de verano (dos mudas en caso de polos y camisetas), comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

La empresa complementará, en caso de Enfermedad Común o Accidente no laboral, hasta el 100 % del salario base más complementos personales, desde el primer día.

En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido.

En todo caso, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichas personas trabajadoras en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de estas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos

aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Artículo 35. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- * Reducción del consumo energético.
- * Reducción del consumo de agua.
- * Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- * Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos. Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la empresa.

CAPÍTULO IX.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 36. Régimen Disciplinario.

I.- Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación y en presencia de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

3. Las empresas darán cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones, por infracciones graves o muy graves, se notificarán al trabajador en presencia del delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiere, salvo renuncia expresa por parte del trabajador. En caso de no poder ser notificado presencialmente el trabajador sancionado, se comunicará por escrito la decisión sancionadora al delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiera, con independencia de la comunicación escrita que deba realizarse al trabajador sancionado.

Los/as Delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse y ser impugnadas por el trabajador/a, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

II.- CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS.

Las infracciones disciplinarias se clasificarán, como leves, graves o muy graves.

A. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta treinta minutos, durante un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar, siempre que sea posible con carácter previo o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. El abandono sin causas justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso o descuido del trabajador o trabajadora.

5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

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

7. Discutir con compañeros/as de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo durante el trabajo.

9. La falta injustificada al trabajo solamente un día, en el transcurso de treinta días.

B. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días.

2. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

3. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte de la Empresa.

4. La desobediencia a las instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

5. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa.

6. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, si está especificado en normativas internas o responda a la práctica en la Empresa o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.

7. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

10. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcurra a este.

11. El empleo para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, a no ser que exista autorización.

12. La utilización de los medios informáticos o dispositivos móviles propiedad de la Empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la relación laboral.

13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios de protección individual y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o

terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de Empresa.

14. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada, o justificar la ausencia con más de una semana y menos de quince días, salvo causa de fuerza mayor.

15. No personarse en el puesto de trabajo, cuando teniendo permiso temporal para ausentarse, se extralimite del tiempo estrictamente necesario para la finalidad del permiso reconocido.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

C. Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar tres días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.

9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa, excepto aquellos trabajadores/as que acrediten una enfermedad al respecto.

10. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.

12. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y los trabajadores/as hayan recibido la formación adecuada.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

15. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género de cualquier persona de la Empresa.

III.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los Órganos de Mediación o Conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imputación.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la Empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

IV. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

1. Se constituirán los comités de empresa de centro o delegados de personal de los centros afectados por el presente Convenio, conforme a lo señalado en la normativa de aplicación, con las funciones, deberes y derechos que establece la citada normativa.

2. Los delegados de personal o los miembros del comité de empresa, en su caso, podrán acumular su cré-

dito horario con periodicidad anual para supuestos de formación.

Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (Cód. 71100015092015) suscrito, con fecha 7 de enero de 2015 y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de las personas trabajadoras y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 39. Procedimientos de resolución de discrepancias.

En materia de inaplicación de las condiciones laborales referidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera plantearse durante la vigencia de este Convenio Colectivo se seguirá el procedimiento previsto en el mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Para realizar la adaptación de la estructura retributiva prevista en el artículo 12, se tomarán como término de comparación el salario anual a percibir por cada persona trabajadora del antiguo Convenio Colectivo de Empresa frente al Convenio Colectivo provincial.

El salario anual que se tomará como término comparativo del antiguo Convenio Colectivo de Empresa será la retribución fija anual, la cual se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento personal de unificación de convenio.
3. Premio fidelidad.
4. Antigüedad consolidada.
5. Mejora voluntaria consolidada.
6. Mejora voluntaria CC empresa.
7. Compensación SMI.
8. Plus de Puesto.

La aplicación de la nueva estructura retributiva no supondrá una disminución del salario fijo anual de la persona trabajadora.

A tal fin, se crea el plus retributivo "Complemento personal Cc empresa", a percibir mensualmente por aquellas personas trabajadoras cuyo nuevo salario anual a percibir por el Convenio Provincial fuese inferior al que venía percibiendo con el anterior Convenio de Empresa.

La cuantía anual de este concepto será equivalente a la diferencia entre la retribución fija anual de ambos Convenios.

Para el año 2023, este concepto retributivo compensará y absorberá los incrementos retributivos que, en su caso, se acuerden en las tablas salariales de 2023 del Convenio Colectivo provincial.

A partir del año 2024 y sucesivos, la naturaleza de este concepto retributivo será no compensable, ni absorbible, y será revalorizable a través de la negociación del convenio de empresa, una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el caso que durante la vigencia del convenio colectivo se aprobasen mejoras por imperativo legal sobre licencias retribuidas reguladas en el artículo 17 del presente convenio colectivo, las partes negociadoras procederán a la adaptación mediante acuerdo colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.

Granada, 21 de diciembre de 2023, fdo.: Iván Castro Castro.

NÚMERO 8.268/23

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Listado de admitidos para plaza de Operarios de Servicios Múltiples

EDICTO

Se hace público que por resolución de Alcaldía número 1504 de fecha 4 de diciembre de 2023, se ha aprobado Lista definitiva de admitidos y excluidos y fecha de examen de plaza de Operario de Servicios Múltiples.

“Visto el procedimiento que se está llevando a cabo en esta Corporación, para la provisión de una plaza de Operario de Servicios Múltiples, prevista en la OEP 2022, de conformidad con las Bases que fueron aprobadas por la Junta de Gobierno Local, mediante acuerdo de fecha de 1 de junio de 2023 y publicadas en el BOP de Granada nº 131, de 13 de julio de 2023, con corrección de errores en BOP nº 150, de 9 de agosto de 2023, pasado el plazo de reclamaciones y no presentada ninguna, esta Alcaldía en virtud de las competencias que tiene atribuidas por el art. 21 de la LRBRL, de conformidad con la base quinta de la convocatoria,

RESUELVE:

Primero. - Aprobar la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as.

ADMITIDOS

<u>Nº</u>	<u>Apellidos y Nombre</u>
1.	Bolaños Sanmartín, Nicolas David
2.	Carrilla Ruano José, Antonio
3.	Castro García, José
4.	Cerrillo Sánchez, Ginés
5.	Fernández Bascañana, María Dolores
6.	Ferrer Pérez, Miguel Ángel

7. Jiménez Puertas, Antonio
8. López Martín, Francisco Javier
9. Martín Martínez, Agustín
10. Morales Ocaña, Santiago Sebastián
11. Navarro Ruiz, Jorge
12. Ramírez Ramírez, Juan Antonio
13. Salvatierra Ramos, Juan Francisco

No hay excluidos.

Segundo.- Publicar la presente lista definitiva en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Fijar la fecha de realización del primer ejercicio para el día 11 de enero de 2024, a las 11:00 horas, en el Organismo Autónomo de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Albolote, sito en Avda. Jacobo Camarero, S/N, de Albolote.

Cuarto.- Contra esta resolución que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación del acto, ante el mismo órgano que lo dictó, o directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, según 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 y los artículos 8 y 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. La interposición del recurso potestativo de reposición impide la presentación del recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de recurso de reposición. Asimismo la interposición del recurso contencioso-administrativo no requerirá la comunicación previa al órgano que dictó el acto impugnado.

Albolote, 21 de diciembre de 2023.-El Alcalde-, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 8.269/23

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Modificación puntual de RPT

EDICTO

Dª Antonia Santiago Fernández, Secretaria General del Ayuntamiento de Albolote (Granada).

Se hace público que por Acuerdo de Pleno de fecha de 14 de diciembre de 2023, se ha adoptado Modificación puntual de RPT Policía Local.

4.- EXPEDIENTE 2212/2022. MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RPT POLICÍA LOCAL.

Se da cuenta por la Sra. Secretaria del dictamen emitido por la comisión informativa correspondiente.

Visto que el Ayuntamiento ha iniciado expediente

para la modificación puntual de la RPT, habiéndose llevado la propuesta de modificación de la RPT del Ayuntamiento de Albolote, elaborada por la empresa ACAL a Mesa General de Negociación, con fecha 10 de marzo y 21 de septiembre, de 2022.

Visto que sometida dicha propuesta a informes de la Secretaría, de la Intervención y de la Jefa del Servicio de Recursos Humanos y teniendo en cuenta lo que se establece en los mismos, se elaboró nueva propuesta que se sometió de nuevo a Mesa General de Negociación en fecha 20 de septiembre de 2023.

Visto que la propuesta que consta en el Acta de la MGN de fecha 20 de septiembre de 2023, ha sido informada favorablemente por la Secretaría en fecha 23 de octubre de 2023, por la Intervención en fecha 27 de octubre de 2023 y por la Jefa del Servicio de Recursos Humanos en fecha 24 de octubre de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Presidencia, Economía y Hacienda, el Alcalde propone al Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, y publicarla en el BOP de Granada, con las modificaciones derivadas de la negociación colectiva, llevada a cabo en Mesa General de Negociación, de fecha 20 de septiembre de 2023 y los informes que constan en el expediente, con el texto siguiente:

MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RPT: VALORACIÓN INDIVIDUALIZADA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICÍA LOCAL.

Este Ayuntamiento tiene la intención de proceder a la modificación puntual de la RPT, con tal finalidad se ha llevado a Mesa General de Negociación, con fecha 10 de marzo y 21 de septiembre, de 2022, propuesta de modificación de la RPT del Ayuntamiento de Albolote, elaborada por la empresa ACAL, cuyo contenido ha sido asumido por la Corporación, tal y como se refleja en el acta de 21 de septiembre de 2022, en los términos que se van a tratar a continuación.

Sometida dicha propuesta a informes de la Secretaría, conforme dispone 3.3 d) apartado 6 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de la Intervención, en virtud del artículo 4 del mismo texto legal y de la jefa del Servicio de Recursos Humanos, y teniendo en cuenta lo que se establece en dichos informes, se elabora nueva propuesta que se sometió, de nuevo, a la Mesa General de Negociación en fecha 20 de septiembre de 2023 y que ha sido informada favorablemente por la Secretaría, la Intervención y la Jefa del Servicio de RRHH.

A continuación, se resumen las modificaciones que, fundamentalmente, procede introducir en la vigente relación de puestos de trabajo, respecto de los puestos de policía, para corregir las disfunciones que presenta:

* Creación de 3 puestos de agentes de policía de segunda actividad.

* Diferenciación entre los puestos de oficial, en aten-

ción a las distintas y responsabilidad de cada puesto, dado que en la vigente relación de puestos del Ayuntamiento todos los puestos de oficial son homogéneos.

* Corregir la disfunción que presenta la valoración del puesto de subinspector que, en la vigente relación de puestos de trabajo, tiene atribuido un complemento específico inferior al puesto de oficial, jerárquicamente inferior al puesto de subinspector.

Previamente, abordaremos la situación del cuerpo de policía en la RPT vigente.

1.1.- Catalogación y valoración en la actual RPT del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Albolote tiene vigente la relación de puestos de trabajo aprobada en 2003 que, desde su aprobación, ha sido objeto de modificaciones puntuales y de actualización de las valoraciones de los puestos que integran el Ayuntamiento.

Para poder llevar a cabo la modificación puntual de los puestos de trabajo encargada que tienen repercusión económica para el Ayuntamiento, en primer lugar, ha de exponerse el método de valoración de puestos que aplica la Relación de Puestos de Trabajo vigente.

En este caso, con arreglo a la metodología aplicada en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada en 2002, los puestos de trabajo se agruparon por grupos y se fijaron 19 niveles/tramos de complemento específico en el acuerdo regulador de condiciones de trabajo publicado con fecha 9 de agosto de 2002, en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 182. La cuantía asignada a cada tramo de complemento específico se ha ido revisando conforme al índice de variación aplicado por al resto de retribuciones de los empleados públicos.

Por lo que respecta al objeto del presente trabajo, en la relación de puestos aprobada en 2002, los puestos del área de seguridad ciudadana fueron clasificados en los niveles siguientes:

Jefe Subinspector: B-7 Escala ejecutiva

Oficial de seguridad ciudadana: C-8 Escala básica

Policía de seguridad ciudadana: C-8 Escala básica

No obstante lo anterior, en el anexo de personal del presupuesto del Ayuntamiento, se observa que, actualmente, los puestos que integran el área de seguridad ciudadana tienen un complemento específico singularizado del sistema de niveles/tramos del complemento específico aprobado para el resto de puestos de la administración.

En la tabla siguiente se relacionan los puestos que actualmente integran el área de seguridad ciudadana y las retribuciones complementarias asignadas a cada uno de los puestos que la integran:

NÚMERO DE PUESTOS / PUESTO / N-C.E / G-NIV. / C.ESP.

1 / SUBINSPECTOR / SINGUL. / A2-26 / 15.564,74

4 / OFICIAL / SINGUL. / C1-22 / 16.211,30

16 / AG. P. LOCAL OFICIAL / SINGUL. / C1-20 / 15.039,50

1.2.- Creación de tres puestos de segunda actividad.

Por las particulares aptitudes físicas y psicológicas que exige la prestación del servicio de policía, la Ley

prevé un régimen de segunda actividad, previo a la jubilación, para la realización de tareas de carácter más administrativo, al objeto de garantizar una adecuada aptitud psicofísica en la prestación de las funciones atribuidas a la Policía Local en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La regulación aplicable al régimen de segunda actividad viene determinada en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y por el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

Pues bien, en la RPT, aprobada por acuerdo plenario de 30 de enero de 2003, existe el puesto 6003, con la denominación de Policía Seguridad Ciudadana Administrativa. Este puesto se puede entender como de segunda actividad, por las funciones que se le atribuyen en la citada RPT y la jornada laboral a la que está sujeto, de mañanas. Lo que se pretende con esta modificación es crear dos más con la misma denominación y funciones, aclarando que el existente y los dos más, que se crean, son puestos de segunda actividad.

Su configuración es la que sigue:

FICHA DESCRIPTIVA DE PUESTO DE TRABAJO DE AGENTE DE POLICÍA DE SEGUNDA ACTIVIDAD

* IDENTIFICACIÓN.

1. Área: Seguridad Ciudadana
2. Dependencia orgánica: Oficiales Seguridad Ciudadana

3. Grupo de clasificación: C

4. Número de puestos: 3

* DEDICACIÓN HORARIO DEL PUESTO.

5. Horario semanal: el determinado en el Anexo II del Acuerdo Marco de funcionarios que se refiere a la policía local, publicado en el BOP de Granada número 182, de 9 de agosto de 2022.

6. Tipo de jornada: Turno de Mañana y Tarde

7. Disponibilidad horaria: no es necesaria, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

* FUNCIONES DEL PUESTO: las recogidas la ficha descriptiva del puesto 6003, aprobada por acuerdo del pleno de 30 de enero de 2003 y las que siguen:

- Ámbito de actuación: Tráfico

Funciones generales del puesto:

Seguridad y educación vial:

- Control del tráfico en la entrada de centros escolares
Procedimiento sancionador

Inicio, impulso y terminación de expedientes sancionadores

Colaboración trámite datos accidentalidad (a la DGT)

- Ámbito de actuación: Urbanismo

Funciones generales del puesto:

Control de obras:

- Control de licencias de obras

- Control de ocupación de vías públicas

- Realización de informes

- Ámbito de actuación: Medio Ambiente

Funciones generales del puesto:

Control de vehículos abandonados:

* Realización de informes

- Ámbito de actuación: Vigilancia de edificios

Funciones generales del puesto:

Control de entrada de algunos edificios municipales

Atención, información y asesoramiento al público

- Ámbito de actuación: Logística al servicio de policía

Funciones generales del puesto:

Asistencia y traslado de autoridades y otros agentes

Ayudar con el trabajo administrativo al oficial de servicio

Controlar el estado y mantenimiento de los vehículos policiales

Intendencia: ayudar en el control de vestuario y material

* PROVISIÓN DEL PUESTO.

* D.1. Requisitos para la provisión del puesto:

Titulación: Título de Bachiller o Técnico.

* D.2. Méritos relevantes a considerar en la provisión

Formación: formación específica en cursos de perfeccionamiento y especialización, nociones de gestión administrativa, informática a nivel de usuario.

Experiencia en tareas similares en otros cuerpos y fuerzas de seguridad en la Administración Pública y/o en el sector privado

* CONDICIONES DE TRABAJO.

* E1. Esfuerzo físico: ninguno a destacar.

* E2.- Ambiente de trabajo: ninguno a destacar.

* E3.- Riesgos posibles: ninguno a destacar.

Sin perjuicio de que en el acuerdo de condiciones de trabajo se deban regular los requisitos y condiciones para aprobar el pase a la situación de segunda actividad, por lo que respecta a la valoración económica y determinación del complemento específico, ha de mantenerse el complemento específico que vienen percibiendo actualmente, tal y como así se recoge en el artículo 30.2 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales que dispone, expresamente, que "el pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias".

Atendiendo a la previsión anterior, los nuevos puestos de agentes de segunda actividad mantendrían el mismo complemento específico que venían percibiendo en su puesto de agente de policía:

NÚMERO DE PUESTOS 3 / Nivel CE / CE anual actual

AG. P. LOCAL 2ª ACTIVIDAD / SINGUL. / 15.039,50 euros

1.3.- Catalogación y singularización de los distintos tipos de puesto de oficial.

Desde el servicio de policía se nos ha dado traslado de un documento que recoge la organización y funciones que tienen atribuidas actualmente los puestos de la policía local, en el que se distinguen los siguientes 3 tipos de oficial de policía, que tienen atribuidas distintas funciones y jornada de trabajo:

Oficial 1: Funciones fuera del cuadrante en turno de mañana y/o tarde

Oficial 2: Funciones de oficial inserto en el cuadrante

Oficial 3: Funciones de agente inserto en el cuadrante

Sin embargo, en la relación de puestos vigente del

Ayuntamiento figuran los siguientes 4 puestos de oficial de tipo homogéneo, sin que se singularice el distinto régimen existente entre ellos:

NÚMERO DE PUESTOS / Puesto / Grupo Profesional
Nivel CD / Nivel C.E / C.ESP.

4 / OFICIAL / C1-22 / SINGUL. / 16.211,30

Por tanto, ha de regularizarse la situación anterior y singularizar el puesto de oficial en dos puestos singulares distintos, con dos dotaciones en cada uno de ellos.

Oficial 1.

Siguiendo las prescripciones recogidas por el departamento de policía, la ficha del nuevo puesto de oficial 1 de seguridad ciudadana y policía tendría la configuración siguiente:

FICHA DESCRIPTIVA DE PUESTO DE TRABAJO DE OFICIAL 1

* IDENTIFICACIÓN.

8. Área: Seguridad Ciudadana.

9. Dependencia orgánica: Subinspector de Seguridad Ciudadana.

10. Grupo de clasificación: C1.

11. Número de puestos: 2.

* DEDICACIÓN HORARIO DEL PUESTO.

12. Horario semanal: el determinado en el Anexo II del Acuerdo Marco de funcionarios que se refiere a la policía local, publicado en el BOP de Granada número 182, de 9 de agosto de 2022.

13. Tipo de jornada: Turno de mañana o tarde.

14. Disponibilidad horaria: puede ser requerido fuera de su jornada para cubrir necesidades del servicio.

* FUNCIONES DEL PUESTO.

1. OBJETIVOS BÁSICOS DEL PUESTO:

Colaboración en la organización de la policía
Asignación de servicios diarios y tareas a los distintos agentes.

Tareas administrativas dentro del área de seguridad ciudadana.

2. FUNCIONES GENÉRICAS:

- Ámbito de actuación: Gestión de la policía

Funciones generales del puesto:

* Colaboración en la organización de servicios ordinarios: realización y control del cuadrante de servicio y ajuste del mismo en caso de incidencia

* Previsión y control de servicios extraordinarios

* Gestión y control de licencias por disfrute de derechos sindicales

* Control y coordinación de los agentes de servicio.

- Ámbito de actuación: Atención al público

Funciones generales del puesto:

* Entrevistas con vecinos y usuarios.

* Intermediación en conflictos vecinales.

- Ámbito de actuación: Otras funciones

Funciones generales del puesto:

* Asesoramiento puesto Agente.

* Control y participación en el sistema integral de vigilancia de víctimas de violencia de género.

* Comunicación de datos estadísticos de accidentes de tráfico.

* Participación en la detracción de puntos en la plataforma de la DGT.

* Supervisión de cámaras de vigilancia.

* Gestiones de carácter administrativo que precise el funcionamiento del servicio: Realización de informes técnicos de especial dificultad.

* Control y mantenimiento sistema informático policial

* Coordinación con otras instituciones: Guardia Civil, Policía Nacional, Servicios Sociales, Administración de Justicia, Agencia Tributaria

* Control del armamento de los agentes

* Control y gestión del armamento de 4ª categoría

* Supervisión de Cámaras de Vigilancia

* PROVISIÓN DEL PUESTO.

* D.1. Requisitos para la provisión del puesto:

Titulación: Título de Bachiller o Técnico.

* D.2. Méritos relevantes a considerar en la provisión:

Formación: formación específica en cursos de perfeccionamiento y especialización, nociones de gestión administrativa, informática a nivel de usuario.

Experiencia en tareas similares en otros cuerpos y fuerzas de seguridad en la Administración Pública y/o en el sector privado.

* CONDICIONES DE TRABAJO.

* E1. Esfuerzo físico: ninguno a destacar.

* E2.- Ambiente de trabajo: Trabajar en condiciones ambientales adversas de forma frecuente.

* E3.- Riesgos posibles: Desarrollar las funciones habituales existiendo un riesgo que puede suponer una accidentabilidad en el puesto de trabajo de forma frecuente.

Oficial 2.

Siguiendo las prescripciones recogidas por el departamento de policía, la ficha del nuevo puesto de oficial 2 de seguridad ciudadana y policía tendría la configuración siguiente:

FICHA DESCRIPTIVA DE PUESTO DE TRABAJO DE OFICIAL 2

A. IDENTIFICACIÓN.

15. Área: Seguridad Ciudadana.

16. Dependencia orgánica: Subinspector de Seguridad Ciudadana.

17. Grupo de clasificación: C.

18. Número de puestos: 2.

B. DEDICACIÓN HORARIO DEL PUESTO.

19. Horario semanal: el determinado en el Anexo II del Acuerdo Marco de funcionarios que se refiere a la policía local, publicado en el BOP de Granada número 182, de 9 de agosto de 2022.

20. Tipo de jornada: Turno de mañana, tarde y noche.

21. Disponibilidad horaria: puede ser requerido fuera de su jornada para cubrir necesidades del servicio.

C. FUNCIONES DEL PUESTO.

3. OBJETIVOS BÁSICOS DEL PUESTO:

Oficial con responsabilidad que realiza también funciones inserto en cuadrante por déficit de agentes.

4. FUNCIONES GENÉRICAS:

Funciones generales del puesto

5. Colaboración en la organización de servicios ordinarios

6. Control y participación en el sistema integral de vigilancia de víctimas de violencia de género.

7. Control y participación en la detracción de puntos

en la plataforma de la DGT (Función compartida).

8. Supervisión y control de la colaboración de la accidentalidad (Función compartida con el Agente de 2ª Actividad)

9. Control de los agentes de servicio

10. Gestiones de carácter administrativo que precise el funcionamiento del servicio

11. Supervisión de Cámaras de Vigilancia

12. Movilidad y señalización

13. Colaboración, control y supervisión de los expedientes, que en su labor administrativa, tramiten los policías en segunda actividad.

D. PROVISIÓN DEL PUESTO.

* D.1. Requisitos para la provisión del puesto:

Titulación: Título de Bachiller o Técnico.

* D.2. Méritos relevantes a considerar en la provisión:

Formación: formación específica en cursos de perfeccionamiento y especialización, nociones de gestión administrativa, informática a nivel de usuario.

Experiencia en tareas similares en otros cuerpos y fuerzas de seguridad en la Administración Pública y/o en el sector privado.

E. CONDICIONES DE TRABAJO.

* E1. Esfuerzo físico: ninguno a destacar.

* E2.- Ambiente de trabajo: Trabajar en condiciones ambientales adversas de forma frecuente.

* E3.- Riesgos posibles: Desarrollar las funciones habituales existiendo un riesgo que puede suponer una accidentabilidad en el puesto de trabajo de forma frecuente.

Valoración de los puestos singularizados.

La diferenciación y catalogación de los puestos de oficial exige que se ajusten las retribuciones complementarias de cada puesto, por las responsabilidades y funciones atribuidas y por el régimen en que prestan sus servicios.

* Oficial 1: funciones ejecutivas de mayor responsabilidad para la gestión y organización del servicio, en régimen de mañana y de tarde.

* Oficial 2: funciones de responsabilidad de oficial inserto en cuadrante.

A la vista de lo anterior, se propone incrementar 200 euros el complemento específico que perciben actualmente los puestos de oficial 1 y oficial 2.

* OFICIAL TIPO 1, motivado en la mayor responsabilidad que asume este puesto por las funciones ejecutivas de gestión y organización del servicio; y

* OFICIAL TIPO 2, justificado en que este puesto presta sus servicios como oficial con mayor responsabilidad en funciones de apoyo a jefatura. La modificación de ambos tipos de puestos supone un incremento del CE en términos anuales de 2.800 euros (14 pagas).

En la tabla siguiente, se recoge como quedarían catalogados y valorados los puestos de oficial de la policía con arreglo a la modificación propuesta.

Puesto / Dotación / Grupo Profesional Nivel CD / Turno / Nivel C.E / C.ESP.

OFICIAL 1 / 2 / C1-22 / M-T / SINGUL. / 19.011,30 euros

OFICIAL 2 / 2 / C1-22 / M-T-N / SINGUL. / 19.011,30 euros

4.4.- Diferenciación del puesto de inspector de los puestos de oficial en razón de las funciones y responsabilidad que tienen atribuidas.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, los Cuerpos de la Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada. El artículo 13 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, al regular cómo se estructura la policía, diferencia tres escalas:

- Escala técnica, con las categorías de Superintendente, Intendente mayor e Intendente, a la que le corresponde el grupo profesional A.

- Escala ejecutiva, con las categorías de Inspector y Subinspector, a la que corresponde el grupo B.

- Escala básica, con las categorías de Oficial y Policía, a la que corresponde el grupo C.

Por tanto, conforme a la estructura anterior, el inspector de policía del Ayuntamiento es el superior jerárquico de los oficiales y los agentes de policía, que se encuentran bajo su autoridad y dependencia.

Sin embargo, en la relación de puestos que tiene vigente el Ayuntamiento el inspector de policía tiene atribuido un complemento específico inferior al puesto de oficial, sin que exista razón técnica ni jurídica que lo justifique. Por ello, es preciso corregir la disfunción que presenta la valoración del puesto de subinspector y asignar un complemento específico superior que el reconocido al puesto de oficial, al tener un mayor mando y responsabilidad que el puesto de oficial.

En la relación de puestos de trabajo aprobada en 2002, se atribuía a los jefes de servicio los niveles de complemento específico comprendidos entre los tramos 13 a 16. Atendiendo a lo anterior, si bien el complemento específico de la policía es singularizado respecto del resto de puestos, para fijar el nuevo nivel de complemento específico al subinspector, por analogía, se propone fijar el complemento específico que corresponde al tramo 16 de la vigente Relación de puestos de trabajo, que el que corresponde a algunas jefaturas de servicio.

Para ajustar la valoración del puesto de subinspector, se propone la modificación puntual del puesto en los términos que se indican a continuación:

Denominación puesto / Grupo Profesional Nivel CD / Nivel CE / CE actual / CE propuesto Nivel 16 CE

SUBINSPECTOR / A2-26 / SINGUL. / 15.564,74 euros / 21.465,50 euros

A continuación, se recoge la nueva ficha descriptiva del puesto de subinspector, según la actualización de las funciones remitidas desde el departamento de policía:

FICHA DESCRIPTIVA DE PUESTO DE TRABAJO DE SUBINSPECTOR

A. IDENTIFICACIÓN

22. Área: Seguridad Ciudadana.

23. Dependencia orgánica: Alcalde o Concejal delegado.

24. Grupo de clasificación: A2.

B. DEDICACIÓN HORARIO DEL PUESTO.

25. Horario semanal: el determinado en el Anexo II del Acuerdo Marco de funcionarios que se refiere a la policía local, publicado en el BOP de Granada número 182, de 9 de agosto de 2022.

26. Tipo de jornada: Turno de mañana.

27. Disponibilidad horaria: tiene dedicación exclusiva, debiendo estar localizable las 24 horas.

C. FUNCIONES DEL PUESTO.

14. OBJETIVOS BÁSICOS DEL PUESTO:

Responsable de la organización, planificación y gestión de policía.

15. FUNCIONES GENÉRICAS:

- Ámbito de actuación: Gestión de la policía
Funciones generales del puesto:

16. Organización y Planificación de servicios ordinarios: realización y control del cuadrante de servicio y ajuste del mismo en caso de incidencia, así como coordinación de la actividad de los agentes en segunda actividad.

17. Previsión y control de servicios extraordinarios.

18. Gestión y control de licencias por disfrute de derechos sindicales.

19. Coordinación y asesoramiento de los agentes de policía

- Ámbito de actuación: Atención al público
Funciones generales del puesto:

20. Entrevistas con vecinos y usuarios.

21. Intermediación en conflictos privados.

- Ámbito de actuación: Movilidad y señalización
Funciones generales del puesto:

22. Ordenación del Tráfico.

23. Señalización

24. Asistencia a reuniones.

25. Coordinación con el equipo de Gobierno.

- Ámbito de actuación: Otras funciones
Funciones generales del puesto:

26. Elaboración de las propuestas de contratación de las necesidades del área ciudadana.

27. Control y seguimiento de víctimas de violencia de género.

28. Comunicación de datos estadísticos de accidentes de tráfico.

29. Participación en la detección de puntos en la plataforma de la DGT.

30. Gestión y resolución de tareas administrativas.

D. PROVISIÓN DEL PUESTO.

* D.1. Requisitos para la provisión del puesto:

Titulación: Graduado Universitario, Diplomado Universitario o equivalente.

* D.2. Méritos relevantes a considerar en la provisión.

Formación: formación específica en cursos de perfeccionamiento y especialización, nociones de gestión administrativa, informática a nivel de usuario.

Experiencia en tareas similares en otros cuerpos y fuerzas de seguridad en la Administración Pública y/o en el sector privado.

E. CONDICIONES DE TRABAJO.

* E1. Esfuerzo físico: ninguno a destacar.

* E2.- Ambiente de trabajo: Trabajar en condiciones

ambientales adversas de forma frecuente.

* E3.- Riesgos posibles: Desarrollar las funciones habituales existiendo un riesgo que puede suponer una accidentabilidad en el puesto de trabajo de forma frecuente.

SEGUNDO.- Facultar a la Alcaldía para cuantos actos se deriven de la efectividad del presente acuerdo.

Sometida a votación la anterior propuesta, es aprobada por unanimidad y votación ordinaria de todos/as los ediles asistentes (17).

Se certifica con la salvedad a que se refiere el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente.

Y para que así conste, se expide la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Albolote a 21 de diciembre de 2023"

Albolote, 21 de diciembre de 2023.-El Alcalde, fdo.:
Salustiano Ureña García.

NÚMERO 8.271/23

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN (Granada)

Presupuesto 2024

EDICTO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Alhendín por el que se aprueba inicialmente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2024.

Aprobado inicialmente en sesión de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 20 de diciembre de 2023, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la Plantilla de Personal para el ejercicio económico 2024, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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://alhendin.sedelectronica.es>].

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Alhendín, 22 de diciembre de 2023.-El Alcalde, fdo.:
Francisco Pedro Rodríguez Guerrero.

NÚMERO 8.241/23

**AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA
(Granada)***Nombramiento personal laboral fijo una plaza de
Dinamizador Guadalinfo*

EDICTO

D. Antonio Narváez Morente, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Churriana de la Vega (Granada),

HACE SABER: Que por resolución de la Alcaldía de fecha 7 de diciembre de 2023, relativa al proceso selectivo para cubrir una plaza de Dinamizador Guadalinfo se ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO. Nombrar, con efectos desde el día 15 de diciembre de 2023, a D. José Luis Martín Cantón, aspirante propuesto por el Tribunal como Personal Laboral Fijo para cubrir en propiedad la plaza de Dinamizador Guadalinfo, vacante hasta el día de hoy en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

SEGUNDO. Notificar la presente resolución al aspirante nombrado que ha obtenido la plaza. Asimismo, se le informará acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

TERCERO. Publicar dicho nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://churrianadelavega.sedelectronica.es>].

CUARTO. Comunicar esta resolución a la Intervención Municipal y al Área de Personal a los efectos procedentes".

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá formularse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes, a contar desde la recepción de esta notificación, y ante el mismo órgano que dictó el acto, de conformidad con los arts. 116 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o impugnarlo directamente mediante la interposición de Recurso Contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de esta notificación, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

Churriana de la Vega, 19 de diciembre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Antonio Narváez Morente.

NÚMERO 8.240/23

**AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA
(Granada)***Nombramiento personal laboral fijo plaza de Auxiliar
de Biblioteca*

EDICTO

D. Antonio Narváez Morente, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Churriana de la Vega (Granada),

HACE SABER: Que por resolución de la Alcaldía de fecha 7 de diciembre de 2023, relativa al proceso selectivo para cubrir una plaza de Auxiliar de Biblioteca, se ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO. Nombrar, con efectos desde el día 15 de diciembre de 2023, a D^a María José Megías Jiménez con D.N.I. ***38.83**, aspirante propuesta por el Tribunal como Personal Laboral Fijo para cubrir en propiedad la plaza de Auxiliar de Biblioteca, vacante hasta el día de hoy en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

SEGUNDO. Notificar la presente resolución a la aspirante nombrada que ha obtenido la plaza. Asimismo, se le informará acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

TERCERO. Publicar dicho nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://churrianadelavega.sedelectronica.es>].

CUARTO. Comunicar esta resolución a la Intervención Municipal y al Área de Personal a los efectos procedentes."

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá formularse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes, a contar desde la recepción de esta notificación, y ante el mismo órgano que dictó el acto, de conformidad con los arts. 116 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o impugnarlo directamente mediante la interposición de Recurso Contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de esta notificación, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

Churriana de la Vega, 19 de diciembre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Antonio Narváez Morente.

NÚMERO 8.264/23

AYUNTAMIENTO DE DÍLAR (Granada)*Ordenanza fiscal por tasa de servicio recogida residuos urbanos***EDICTO**

D. José Ramón Jiménez Domínguez, Alcalde del Ayuntamiento de Dílar (Granada),

HACE SABER:

PRIMERO.- Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de diciembre de 2023, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Fiscal número 10 de Dílar, reguladora de la Tasa del Servicio de Recogida, Transporte y Depósito en vertedero autorizado de los Residuos Sólidos Urbanos de Dílar.

SEGUNDO.- 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 somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento, de lunes a viernes de 9.30 a 14.00 horas y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Así mismo se informa que el texto completo de la citada ordenanza municipal se encuentra disponible en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Dílar.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Dílar, 21 de diciembre de 2023.-El Alcalde, fdo.: José Ramón Jiménez Domínguez.

NÚMERO 8.243/23

AYUNTAMIENTO DE LÁCHAR (Granada)*Bases y convocatoria para selección de plaza de Secretaría-Intervención***EDICTO**

D. Pedro Sánchez Ferrer, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Láchar (Granada),

HACE SABER: Que por resolución de Alcaldía de fecha 14 de diciembre de 2023, y nº 2023-0135 se ha procedido a la aprobación de las bases y convocatoria para

la cobertura del puesto de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento de Láchar (Granada) mediante funcionario interino y por el sistema de Concurso-Oposición, disponiendo al efecto la apertura del plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

BASES PARA LA COBERTURA DEL PUESTO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE LÁCHAR (Granada) MEDIANTE FUNCIONARIO INTERINO Y POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

“BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA**PRIMERA. Objeto de la convocatoria**

La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar la persona destinada a cubrir, mediante nombramiento como funcionario interino, el puesto de trabajo de Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Láchar, que se encuentra vacante, tratándose de funciones obligatorias y reservadas, para su posterior propuesta de nombramiento por la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en el art. 53 de Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, art. 64 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre y preceptos concordantes.

Las funciones a desarrollar serán, con carácter general, las establecidas en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, a los efectos de tener en cuenta los méritos señalados en el referido Decreto para la fase de concurso.

La plaza se encuentra dotada con las retribuciones previstas en el presupuesto, de acuerdo con la legislación vigente.

SEGUNDA. Condiciones de admisión de aspirantes

Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

a) Ser español.

b) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

c) Para participar en las pruebas selectivas deberán estar en posesión, o en condiciones de obtener el momento en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente homologación del título. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de Derecho de la Unión Europea.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente salvo, en este último caso, que se ejercite en su momento la opción prevista en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

TERCERA. Forma y plazo de presentación de instancias

Las instancias, dirigidas al Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, se presentarán en el Registro Electrónico General del 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, durante el plazo de diez días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web.

A la instancia se acompañará una copia del Documento Nacional de Identidad, así como del título académico acreditativo del requisito del apartado c) de la segunda de estas bases. Asimismo, los aspirantes declararán que reúnen los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria.

Los aspirantes deberán acreditar junto con la instancia los méritos que deban ser valorados, no valorándose aquellos otros méritos que no cumplan con la debida acreditación.

CUARTA. Admisión de aspirantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de diez días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web, se señalará un plazo de cinco días hábiles para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web. En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas y el ejercicio de selección. El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse por el propio tribunal calificador directamente a los aspirantes.

De no producirse exclusiones, se publicará directamente la lista definitiva de admitidos.

QUINTA. Tribunal Calificador

Con base en lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Em-

pleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o 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 la pertenencia en representación o por cuenta de nadie.

El tribunal calificador estará formado por:

- Presidente: Funcionario de Administración Pública con habilitación de carácter estatal.
- Vocal/Secretario: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter estatal.
- Vocales: Funcionarios de Administración Pública con habilitación de carácter estatal.

Se nombrarán igualmente un presidente suplente, una secretaria suplente y tres vocales suplentes de modo indistinto.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, tres de sus miembros titulares o suplentes entre los que deben figurar, en todo caso, el Presidente y el Secretario.

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.

El Tribunal queda facultados para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto en lo no contemplado en las mismas, velar por el exacto cumplimiento de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos; tales especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Los vocales deberán tener igual o superior nivel de titulación o especialización que la plaza convocada.

El Tribunal se clasificará en la categoría primera de las establecidas en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio y disposiciones complementarias. Todos los miembros y asesores del Tribunal tendrán derecho a percibir indemnizaciones que por razón del servicio correspondan con arreglo a la ley, que correrán a cargo del Ayuntamiento.

Contra las resoluciones de los tribunales y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

SEXTA. Sistemas de selección y desarrollo de los procesos

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección será el concurso-oposición, consistente esta última fase en una prueba es-

crita para el análisis de la idoneidad del aspirante según sus conocimientos en la materia.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso de provisión, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos exigidos en la base tercera de esta convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión a la autoridad convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante a los efectos procedente.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración, serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso, unida a la puntuación de la fase de oposición.

I. FASE DE OPOSICIÓN. Prueba escrita (se valorará de 0 a 20 puntos):

El Tribunal llevará a cabo una prueba escrita para comprobar la idoneidad para el desempeño del puesto, especialmente conocimientos en la materia incluidos en la parte del temario vigente para la selección de funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención, pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico o por un caso práctico con preguntas.

El ejercicio habrá de ser leído ante el Tribunal por los aspirantes y durante la lectura se le podrán formular preguntas al opositor en relación al supuesto realizado y, excepcionalmente, sobre las funciones propias del puesto de trabajo y su vinculación con el ejercicio.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquel aspirante que el día y hora de la prueba escrita no se presente a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro del Tribunal será de 0 a 20 puntos. La nota que obtendrá el aspirante será la media de las puntuaciones concedidas por los mismos.

Para superar esta prueba es necesario que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 10,00 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión.

II. FASE DE CONCURSO.- El Tribunal valorará los méritos alegados y justificados documentalmente por los aspirantes, con arreglo al siguiente baremo (se valorará de 0 a 14 puntos):

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, el Tribunal a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, los valorará de acuerdo con el siguiente baremo, que tiene un total de 14 puntos divididos de la siguiente forma:

1. La experiencia profesional se ajustará al baremo siguiente (máximo 5,4 puntos):

a) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, correspondientes a la subescala a la que se concursa: 0,03 puntos por mes.

b) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, de distinta subescala a la que se concursa: 0,02 puntos por mes.

c) Servicios prestados en puestos de trabajo, correspondientes al Grupo A, no reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional: 0,01 puntos por mes.

2. Los cursos de formación y perfeccionamiento se ajustarán al baremo siguiente (máximo 2,64 puntos):

a) Cursos de duración comprendida entre 15 y 30 horas lectivas: 0,10 puntos por curso.

b) Cursos de duración comprendida entre 31 y 50 horas lectivas: 0,30 puntos por curso.

c) Cursos de duración comprendida entre 51 y 100 horas lectivas: 0,60 puntos por curso.

d) Cursos de duración de 101 horas lectivas o más: 0,75 puntos por curso.

En los casos en los que se haya superado prueba de aptitud exigida en la convocatoria del curso correspondiente, la valoración se incrementará en un 25%.

3. La actividad docente se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,84 puntos): 0,01 puntos por hora impartida. Sólo se valorarán los cursos impartidos por una sola vez, aunque se repita su impartición.

4. Las publicaciones se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,6 puntos):

a) Artículos (hasta 10 páginas): 0,10 puntos.

b) Ensayos o artículos extensos (de 11 a 50 páginas) o un capítulo o más de un libro: 0,15 puntos.

c) Libros: 0,22 puntos.

5. La permanencia en el puesto de trabajo en Administraciones Públicas andaluzas se ajustará al baremo siguiente (máximo 2,52 puntos):

a) Por tres años completos de permanencia ininterrumpida: 0,40 puntos.

b) Por cuatro años completos de permanencia ininterrumpida: 0,60 puntos.

c) Por cinco años completos de permanencia ininterrumpida: 0,70 puntos.

d) Por seis años completos de permanencia ininterrumpida: 0,80 puntos.

e) Por siete años completos de permanencia ininterrumpida: 0,90 puntos.

f) Por ocho años completos o más de permanencia ininterrumpida: 0,94 puntos.

6. Por haber superado alguno o algunos de los ejercicios de las pruebas selectivas convocadas para el acceso a subescala y categorías de funcionarios de administración local con habilitación nacional, con arreglo al siguiente baremo (máximo 2 puntos):

a) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a la misma subescala y categoría: 0,50 puntos por cada ejercicio.

b) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a distinta subescala y categoría: 0,35 puntos por cada ejercicio.

c) Por cada ejercicio superado en procesos selectivos de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, subescala de secretaría-intervención, en régimen de interinidad: 0,15 puntos.

La justificación documental de los méritos alegados se realizará como sigue:

1. Experiencia profesional: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

2. Actividades formativas: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

3. Actividad docente: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

4. Publicaciones: Las propias publicaciones. En el caso de libros, las referencias completas de la editorial y copia de la portada y hoja u hojas de créditos del libro.

5. Desempeño ininterrumpido del puesto o puestos de trabajo en las Administraciones Públicas andaluzas: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

6. Ejercicios aprobados: Certificación de la administración competente.

SÉPTIMA. Selección de Candidatos y Propuesta de Nombramiento

El resultado de la provisión se hará público en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde que se acuerde por el Tribunal Calificador y será expuestos en el tablón de edictos y página Web del Ayuntamiento.

La bolsa con el orden de clasificación definitiva estará determinada, por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita realizada por el Tribunal Calificador, proponiéndose por éste al aspirante que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de empate final entre dos o más aspirantes, se resolverá a favor de aquél:

1º Que haya obtenido más puntuación en la prueba escrita.

2º Que hubiese superado más ejercicios, en las pruebas selectivas de acceso a las Subescalas de secretaría-intervención.

El tribunal de selección, tras calificar a los aspirantes y baremar los méritos alegados y realizar las pruebas, propondrá a la Corporación el candidato seleccionado y, de acuerdo con dicha propuesta, el Presidente de la misma remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo al órgano competente de la Comunidad Autónoma, que resolverá definitivamente. Se creará, asimismo, bolsa de aspirantes con aquellos que hubieran superado las pruebas.

En el caso de que la persona inicialmente propuesta no reúna los requisitos necesarios de la base 2ª, no sea nombrada o, de serlo, no tomase posesión en tiempo y forma, se entenderá hecha la propuesta en favor del aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor pun-

tuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente. De igual forma se procederá en el caso de que, habiendo sido nombrado y tomado posesión el aspirante, cesase por cualquiera de las causas previstas en Derecho, sin que tenga que reunirse nuevamente el Tribunal para la propuesta.

No obstante, cabe la posibilidad de proponer al mismo candidato en aquellos casos en el que el funcionario interino cesara como consecuencia de la provisión del puesto en el concurso o mediante cualquier otro procedimiento previsto en la normativa por funcionario de la administración local con habilitación de carácter nacional, siempre y cuando el nuevo titular con habilitación nacional cesara en un plazo no superior a sesenta días desde la toma de posesión como consecuencia de situaciones de incapacidad temporal, excedencia, comisión de servicios en otra administración y supuestos similares.

OCTAVA. Presentación de Documentos y Toma de Posesión

El aspirante propuesto para su nombramiento aportará ante la Corporación, dentro del plazo de cinco días, desde que se haga pública la relación de aprobados, presentará los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria, que son:

a) Documento Nacional de Identidad.

b) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública.

c) Original o copia auténtica del título académico exigido para tomar parte en la convocatoria.

d) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

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

De igual forma se procederá en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones totales obtenidas funcionará como bolsa de trabajo.

NOVENA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones 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 recurso contencioso-administrativo, que podrá interponerse en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Granada, a partir del día siguiente al de publicación de su

anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de septiembre, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de septiembre; el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y 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, y la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, de aplicación supletoria.”

Láchar, 18 de diciembre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Pedro Sánchez Ferrer.

NÚMERO 8.257/23

AYUNTAMIENTO DE SANTA FE (Granada)

Modificación de ordenanza fiscal reguladora de tasa por servicio recogida basuras o residuos sólidos

EDICTO

D. Juan Cobo Ortiz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santa Fe (Granada),

HACE SABER: Que el Ayuntamiento Pleno de Santa Fe, en sesión ordinaria celebrada con fecha 20 de diciembre de 2023 adoptó el acuerdo provisional de:

- Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por el servicio de recogida de basuras o residuos sólidos urbanos para repercutir el impuesto de vertidos.

Exponer al público por plazo de 30 días a fin de que los interesados puedan en el indicado plazo examinar y presentar las reclamaciones que tengan por conveniente. De no presentarse reclamaciones el acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de adaptar nuevo acuerdo.

Santa Fe, 21 de diciembre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Juan Cobo Ortiz.

NÚMERO 8.259/23

AYUNTAMIENTO DE COLOMERA (Granada)

Modificación del saldo inicial de derechos reconocidos en ejercicios anteriores

EDICTO

Resolución de la alcaldía de fecha de 24 de noviembre de 2023, del Ayuntamiento de Colomera por el que se aprueba definitivamente la modificación del Saldo Inicial de Derechos reconocidos en ejercicios anteriores.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación del saldo inicial de derechos reconocidos en ejercicios anteriores, en cumplimiento del artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cuyo contenido dice así:

PRIMERO Aprobar con carácter definitivo, la modificación del saldo inicial de derechos reconocidos de Presupuestos cerrados del ejercicio 2022 debido a pagos pendientes de aplicación por importe de 638.277,93 euros que se adjuntan:

Aplicación	Importe	Nombre Ter.	Texto Libre
2002 31020	13.869,60	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PENDIENTE DE PAGO TASA SERVICIO BASURA 2002 ÚLTIMOS DOS BIMESTRES 2002
2003 75501	4.331,88	TERCERO CREADO POR AYTOS.	IMPORTE SUBVENCIÓN CONCEDIDA CONSEJERA RESOL. 3.12.03 PAGO APORTACIÓN AÑO 2003 CONSORCIO SANEAMIENTO.
2003 78010	41.892,57	TERCERO CREADO POR AYTOS.	IMPORTE DEL COMPROMISO FIRME DE INGRESO. APORTACIÓN AL PROYECTO LÍNEA DE ALTA TENSIÓN MARINA VEGA
2004 31020	1.496,93	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	TASA RECOGIDA BASURA AÑO 2004 PTE. DE COBRO A 31.12.2004
2005 28200	90,00	VARIOS	I.C.O., EXP. 14/05, D. ANTONIO MAYA FERNÁNDEZ
2005 31010	720,00	VARIOS	D. AXXXXXX CXXXXX RXXXXXXX, POR CONCESIÓN DE 12 METROS EN EL CEMENTERIO PARA CONSTRUCCIÓN PANTEÓN
2005 31020	276,00	AGUASVIRA S.L.	1º.TR.-2005, TASA BASURA
2005 31020	276,00	AGUASVIRA S.L.	2º.TR.-2005, TASA BASURA
2005 31020	264,00	AGUASVIRA S.L.	3º.TR.-2005, TASA BASURA
2005 31020	275,50	AGUASVIRA S.L.	4º.TR.-2005, TASA BASURA

2005 31020	299,00	AGUASVIRA S.L.	5º. BIMESTRES-2005, TASA BASURA
2005 32030	31,89	CABLEUROPA, S.A.U.	TASA OCUPACIÓN VÍA PUBLICA 2º. TR. 2005
2005 32030	37,65	CABLEUROPA, S.A.U.	OCUPACIÓN VÍA PUBLICA 2º. TR. 2005
2005 32030	21,57	CABLEUROPA, S.A.U.	TASA OCUPACIÓN 4º. TR. 2005
2005 76110	36.204,90	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	30% A CUENTA DE LA CERTIFICACIÓN OBRA 8M-CR/00 CR. COLOMERA-CERRO CAURO GR-20
2006 28200	216,00	VARIOS	I.C.O., EXP. 6/2006, JXXX MXXXX GXXXXX GXXXXX
2006 28200	0,04	VARIOS	I.C.O., EXP. 20/2006, Exxxxx Mxxxxx Lxxxxx
2006 310	276,00	AGUASVIRA S.L.	6º.- BIMESTRE TASA BASURA AÑO 2005
2006 310	287,85	AGUASVIRA S.L.	1º. BIMESTRE TASA BASURA AÑO 2006
2006 310	290,50	AGUASVIRA S.L.	2º. BIMESTRE TASA BASURA 2006
2006 310	322,00	AGUASVIRA S.L.	3º. BIMESTRE TASA BASURA AÑO 2006
2006 310	313,50	AGUASVIRA S.L.	4º. BIMESTRE TASA BASURA AÑO 2006
2006 310	359,50	AGUASVIRA S.L.	5º. BIMESTRE TASA BASURA AÑO 2006
2006 310	28,65	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	6º. BIMESTRE 2006, TASA BASURA
2007 28200	270,00	VARIOS	I.C.O., EXP. 03/2007, Exxxxxxxx Uxxxxx Rxxxxxxxx
2007 28200	364,97	VARIOS	I.C.O., EXP. 08/2007, Exxxxxxxx Uxxxxx Rxxxxxxxx
2007 28200	14.027,33	UCASUR, S.L.	I.C.O., EXPEDIENTE 35/2006
2007 28200	2.727,31	VARIOS	I.C.O., EXP. 41/2007, D. Rxxxxxx C. Mxxxxxx Mxxx Y D. Gxxx Pxxxx Sxxxxxx, J.G.L. 18/10/2007
2007 310	262,05	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	1º. BIMESTRE/2007, TASA BASURA
2007 310	210,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	2º. BIMESTRES/2007, TASA BASURA
2007 310	233,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	3º. BIMESTRE/2007, TASA BASURA
2007 310	290,50	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	4º. BIMESTRE/2007, TASA BASURA
2007 310	267,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	5º. BIMESTRE 2007 TASA BASURA
2007 310	245,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	6º.B./2007, TASA BASURA
2008 28200	14.941,74	GRUPO ARANTAVE S.L.	I.C.O., EXP. 10/2008, GRUPO ARANTAVE S.L.
2008 28200	2.072,22	VARIOS	LICENCIA EXP. N. APO 3/2008, J.G.L. 12.05.08
2008 310	250,17	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	1º. BIMESTRE TASA BASURA 2008
2008 310	299,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	2º. BIMESTRE 2008 TASA BASURA
2008 310	310,88	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	3º. BIMESTRE 2008 TASA BASURA
2008 310	420,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	4º. BIMESTRES 2008, TASA BASURA
2008 310	525,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	5º. BIMESTRE/2008, TASA BASURA
2008 310	450,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	6º B. tasa basura año 2008
2008 32	0,01	CABLEUROPA, S.A.U.	3º. TR./2008, TASA OCUPACIÓN DOMINIO PUBLICO LOCAL
2008 75	59.697,41	HACIENDA PÚBLICA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA J.A., SUBV. ORDEN 24.04.2007, OBRA ""MEJORA Y ACONDICIONAMIENTO DE CAMINUROS RUTALES T.
2008 76	52.538,30	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	SUBV. PLAN CAMINOS RURALES 2008, 30% DEL PRESUPUESTO, CORRESPONDE AYD. MEJ. AGRARIA LÍNEA ELÉCTRICA J.A., R. 14.07.08
2009 310	450,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	1º. B/2009, PADRÓN TASA BASURA
2009 310	465,00	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	2º.B/2009, PADRÓN TASA BASURA
2009 310	471,51	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	3º. BIMESTRE/2009, TASA BASURA
2009 310	441,09	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	4º. BIMESTRE TASA BASURA/2009
2009 310	395,46	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 5º BIMESTRE/2009
2009 310	395,46	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	6º. BIMESTRE TASA BASURA/2009
2009 75	34,81	JUNTA ANDALUCÍA	SUBV. FINANCIACIÓN ADAPTACIÓN PARCIAL NN.SS. DE COLOMERA, AL AMPARO DE LA ORDE. DE 8 DE JULIO DE 2008
2009 75	1.273,10	JUNTA ANDALUCÍA	CONSEJ. AGRICULTURA J.A., AMPLIACIÓN SUBV. MEJORA CAMINOS RURALES, ORDEN 24 ABRIL 2007, RES.06.07.09
2010 29000	70,00	VARIOS	ICO EXP. 44/2010, FXXXXXX JXXXXX MXXXXXXX
2010 29000	9,40	VARIOS	ICO EXP. 28/2010, RXXXXXX BXXXXX CXXXXX
2010 302	383,25	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	1º. BIMESTRE/2010, TASAS SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA
2010 302	383,25	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	2º. BIMESTRE-2010, TASA BASURA
2010 302	398,58	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	3º. BIMESTRE-2010, TASA BASURA
2010 302	444,57	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	4º. BIMESTRE-2010- TASA BASURA
2010 302	448,60	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	5º. BIMESTRE TASA BASURA 2010
2010 302	725,62	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 6º. BIMESTRE 2010
2011 302	457,91	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 1º. BIMESTRE 2011
2011 302	410,54	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 2º. BIMESTRE 2011
2011 302	457,91	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 3ºBIMESTRE 2.011
2011 302	496,24	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 4ºBIMESTRE 2.011
2011 302	521,07	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 5ºBIMESTRE 2.011
2011 302	573,70	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN TASA BASURA 6ºBIMESTRE 2.011

2011 45050	3.004,57	JUNTA ANDALUCÍA	S.A.E., SUBV. ESTUDIO DE MERCADO Y CAMPAÑA PROMOCIÓN LOCAL, EXP. GR/EM2/0021/2010
2011 45050	15.528,47	JUNTA ANDALUCÍA	CONSEJERÍA DE O.P. Y VIVIENDA, SUBV. REDACCIÓN P.G.O.U. FASE APROBACIÓN DEFINITIVA, EXP. 376/08, ORDEN 8 JULIO 2008
2012 11600	40,84	C.M.M.	LIQUIDACIÓN PLUSVALÍA
2012 11600	252,84	E.M.M.	LIQUIDACIÓN PLUSVALÍA
2012 11600	476,52	E.M.M.	LIQUIDACIÓN PLUSVALÍA
2012 11600	396,35	A.M.L.	PLUSVALÍA
2012 29000	597,31	J.J.L.R.	I.C.O. EXPTE 1/2012
2012 29000	200,00	M.R.R.	I.C.O. EXPTE 34/2011
2012 29000	40,00	ARANTAVE Y RAMÍREZ, S.L.	I.C.O. EXPTE 38/2011
2012 29000	60,00	R.C.H.	I.C.O. EXPTE 14/2011
2012 302	430,45	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 1º BIMESTRE /2012
2012 302	485,10	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 2º BIMESTRE /2012
2012 302	517,44	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 3º BIMESTRE /2012
2012 302	585,48	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 5º BIMESTRE /2012
2012 302	580,43	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 6º BIMESTRE /2012
2012 302	1.040,19	AGUASVIRA AGUAS VEGA SIERRA ELVIRA S.A.	PADRÓN 4º BIMESTRE 2.012
2012 45050	1.251,25	CONSEJERÍA DE EMPLEO JUNTA DE ANDALUCÍA	EMPLEABILIDAD 2012, EXPTE. GR/MIS/00039/2011
2012 461	11.305,87	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2º PAGO 38% LEY DEPENDENCIA
2012 461	28.388,00	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2º SEMESTRE LEY DEPENDENCIA, PERIODO NOVIEMBRE — DICIEMBRE
2012 461	18.042,13	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	AYUDA A DOMICILIO-DEPENDENCIA, RES 06.08.2012, PERIODO JULIO AGOSTO 2.012
2012 467	7.114,93	CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS	APORTACIÓN GUADALINFO 2012, APORTACIÓN CONSORCIO + CUOTA CONSEJERÍA
2012 761	30.670,40	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	MATERIALES P.F.E.A. 2012
2012 767	36,30	CONSORCIO VEGA SIERRA ELVIRA	SUBVENCIÓN EXPTE. 2011/GR08/B227,1/008, ACONDICIONAMIENTO L.I.C., LOBOS ARTEROS
2013 11600	295,47	VARIOS	PLUSVALÍA FXXXXXXXX SXXXXXXXX SXXXXXXXX
2013 13000	3.195,19	MINISTERIO DE HACIENDA	TELEFONÍA CUOTAS NACIONALES IAE
2013 29000	25,00	VARIOS	FXXXXXXXX J. RXXXXXXXX CXXXXX - EXP 10/2007
2013 29000	120,00	VARIOS	XXXXXXXXXXXX BXXXXXXXX MXXXXX - EXP 9/2013
2013 29000	400,00	VARIOS	LICENCIA DE OBRAS MXXXXX NXXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	EXPEDIENTE 03/2008 MXXXXX RXXXXX HXXXXXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO MXXXXX AXXXX LXXXX MXXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO J... IXXXX MXXXX TXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO JXXX EXXXX CXXXXX DXXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO EXXXXX RXXX JXXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO RXXXXX LXXX LXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO MXXXX HXXXXX ZXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	VADO FXXXXXXXX JXXXX RXXXX CXXXX
2013 331	25,00	VARIOS	MXXXXX MXXXXX VXXXXXXXX - EXP 04/2009
2013 331	25,00	VARIOS	MXXXXX AXXXX LXXXX MXXXXX - EXP 2/2008
2013 331	25,00	VARIOS	EXP. 01/2010
2013 331	25,00	VARIOS	EXP. 01/2007
2013 331	25,00	VARIOS	EXP. 01/2008
2013 331	25,00	VARIOS	EXPEDIENTE 2/2009
2013 337	43,85	CABLEUROPA, S.A.U.	TASA OCUPACIÓN DOMINIO PÚBLICO LOCAL 4º TRIMESTRE 2012
2013 337	32,77	IBERDROLA GENERACIÓN, S.A.U.	TOVP PRIMER TRIMESTRE 2013 IBERDROLA
2013 337	1.041,43	ORANGE ESPAGNE SAU	T.O.V.P. FRANCE TELECOM ALQUILER BASE
2013 337	1.145,73	IBERDROLA GENERACIÓN, S.A.U.	T.O.V.P. IBERDROLA GENERACIÓN AGOSTO 2013
2013 337	1.041,43	ORANGE ESPAGNE SAU	T.O.V.P. 4º TRIMESTRE AÑO 2013
2013 338	541,17	TELFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.	CUOTA ALQUILER TELEFÓNICA FRA Nº TM1157600058
2013 338	11,86	COMPañIA TELEFÓNICA	
		DE ESPAÑA S.A. U, MOVISTAR FIJO	FRA ABONO Nº 111714 TELEFÓNICA FIJO 958387022
2013 338	55,75	COMPañIA TELEFÓNICA	
		DE ESPAÑA S.A. U, MOVISTAR FIJO	FRA ABONO Nº 88360 TELEFÓNICA FIJO 958387011
2013 338	780,04	COMPañIA TELEFÓNICA	
		DE ESPAÑA S.A. U, MOVISTAR FIJO	COMPENSACIÓN TELEFÓNICA 4º TRIMESTRE AÑO 2013
2013 339	43,27	VARIOS	JXXX JXXXXX - 1º SEMESTRE 2012
2013 339	43,27	VARIOS	JXXX JXXXXX - 2º SEMESTRE 2012
2013 339	43,27	VARIOS	1º SEMESTRE 2012 RXXXXX AXXXXXXXX
2013 339	43,27	VARIOS	2º SEMESTRE 2012 RXXXXX AXXXXXXXX
2013 339	86,54	VARIOS	MERCADILLO
2013 339	0,02	VARIOS	OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA PATATAS Y KEBAB - RXXXXX FXXXXXXXX HXXXXX

2013 343	20,00	VARIOS	PÁDEL CXXXXX JXXXXX LXXXX
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. ENERO 2013
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. FEBRERO 2013
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. MARZO 2013
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. ABRIL 2013
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. JUNIO 2013
2013 42000	539,46	MINISTERIO DE HACIENDA	P.I.E. JULIO 2013
2013 45030	5.368,44	FONDO PARA LA FINANCIACIÓN DE LOS PAGOS A PROVEEDORES RDL 7/2012	ICO - COLUMBAIRA
2013 45030	4.291,00	JUNTA ANDALUCÍA	SUBVENCIÓN COLUBAIRA GUARDERÍA INFANTIL
2013 45030	2.000,00	FONDO PARA LA FINANCIACIÓN DE LOS PAGOS A PROVEEDORES RDL 7/2012	ICO - COLUMBAIRA
2013 461	16.597,00	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2º SEMESTRE 2013 AYUDA A DOMICILIO
2013 461	17.672,71	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	LEY DE DEPENDENCIA 1º PAGO SEPTIEMBRE
2013 52	77,96	CAJA RURAL DE GRANADA	LIQUIDACIÓN CUENTA CORRIENTE
2013 75060	17.888,08	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. IARA	ACONDICIONAMIENTO CAMINOS RURALES - SUBVENCIÓN - CESIÓN DE COBRO JEHMA OBRA CIVIL
2013 761	0,01	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	18% MATERIALES PFEA 2013
2014 302	3.478,43	SERCOVIRA	PEND. INGRESO PADRÓN BASURA AÑO 2014
2014 309	43,27	VARIOS	2º SEMESTRE 2013
2014 337	5.578,38	Endesa Distrirución Eléctrica, S.L.	T.O.V.P. AÑO 2014 ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA
2014 337	1.725,27	ENDESA ENERGÍA S.A.U	T.O.V.P. AÑO 2014 ENDESA ENERGÍA S.A.U
2014 337	947,00	Endesa Energía XXI, SL	T.O.V.P. AÑO 2014 ENDESA ENERGÍA XXI S.L.
2014 399	39,89	ENDESA ENERGÍA S.A.U	FRA Nº SCB401N0243983 - DIRECCIÓN SUMINISTRO: BARRANCO CALERO, 10
2014 399	79,59	ENDESA ENERGÍA S.A.U	FRA Nº SCB401N0242935 - DIRECCIÓN SUMINISTRO: CUESTA FUENTES
2015 11600	0,51	VARIOS	EXP 28/2015 PLUSVALÍA - D. R. V.
2015 11600	268,17	VARIOS	EXP 9/2015 PLUSVALÍA - J. M. H. R. Y OTROS
2015 29000	395,90	VARIOS	I.C.O. EXP 5/2015 - F. M. O. N.
2015 29000	240,00	VARIOS	I.C.O. EXP 29/2013 - J. A. M. S.
2015 33100	25,00	VARIOS	EXP. 10/2007 - F. J. R. C.
2015 33100	25,00	VARIOS	EXP. 01/2010 - J. I. M. T.
2015 33100	25,00	VARIOS	EXP. 02/2010 - M. A. A. T.
2015 33100	25,00	VARIOS	EXP. 04/2010 - R. R. M.
2015 33100	25,00	VARIOS	EXP. 01/2013 - G. A. B.
2015 33100	25,00	VARIOS	TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS - A. R. G.
2015 33100	25,00	VARIOS	TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS - C. J. G. C.
2015 33700	756,25	ORANGE ESPAGNE SAU	ALQUILER BASE ACREEDOR DE ABRIL A JUNIO 2015 - ORANGE ESPAGNE
2015 33900	299,98	VARIOS	M.G. M. - CHURRERÍA MIGUEL (SITIO 299,98 euros + LUZ 83,11 euros)
2015 33900	27,36	VARIOS	V.M.F.Q., JUAN JOSÉ ANTEQUERA, ARMICUVE (INGRESA 533,66 euros / 27,36 euros ENTREGADOS A ROBERTO CASTRO)
2015 33900	2,30	VARIOS	M.I.F.Q. - CASETA DE AIRE COMPRIMIDO (SITIO 131,65 euros + LUZ 32,65 euros)
2015 33900	2.000,00	TURISMO DEPORTIVO LOS BERMEJALES SL	CANON 2015 - EXPLOTACIÓN ZONA RECREATIVA PANTANO
2015 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2015 - Y.H.M.
2015 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2015 - P.R.O.
2015 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2015 - J.B.F.
2015 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2015 - M.A.J.V.
2015 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2015 - J.M.
2015 45030	4.671,24	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA E.I. COLUMBAIRA
2015 45030	20.000,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.314,96	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.154,83	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	4.671,24	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	4.671,24	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	4.633,25	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	4.417,84	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.974,04	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.955,08	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.974,04	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 45030	3.974,04	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2015 46100	11.099,92	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2º PAGO 2S 2015 PAD DEPE. JULIO-DICIEMBRE RES 3/8/15 DESCONTADO 25% REGULARIZACIÓN 2014

2015 46100	900,00	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2º PAGO 2S 2015 PAD DEPENDENCIA RES 9-12-2015
2015 46100	5.549,96	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2S 2015 PAD DEPE. JULIO-DICIEMBRE RES3/8/15
2015 46100	5.549,96	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2S 2015 PAD DEPE. JULIO-DICIEMBRE RES3/8/15
2015 46100	810,00	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	2S 2015 PAD DEPE. JULIO-DICIEMBRE RES16-12-15
2016 11200	127,25	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	REGULARIZACIÓN PADRÓN 2016
2016 29000	88,00	SERGIO VALVERDE GARCÍA	EXP. 01/2016 - CERCADO PARCIAL FINCA RÚSTICA
2016 29000	80,00	VARIOS	EXP. 08/2016 - PROMOCIONES INMOBILIARIAS HISPANIDAD
2016 30200	5.129,51	SERCOVIRA	PADRÓN BASURA 2016
2016 30200	2.609,69	SERCOVIRA	PADRÓN BASURA 2015 MENOS SERVICIOS RECOGIDA
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - N.M.G.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - F.J.R.C.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - A.R.H.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - J.I.M.T.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - M.M.C.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - R.R.M.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - G.A.B.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - A.R.G.
2016 33100	25,00	VARIOS	PADRÓN VADOS 2016 - C.JG.C.
2016 33900	383,09	VARIOS	M.G.M. (CHURRERÍA MIGUEL) (SITIO: 299,98 euros + LUZ: 83,11 euros) - FIESTAS SEPTIEMBRE 2016
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - E.F.R.
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - A.M.M.P.L
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - Y.H.M.
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - B.D.
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - J.J.T.
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - J.B.F.
2016 33900	86,54	VARIOS	MERCADILLO 2016 - A.J.V.
2016 45030	3.276,84	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.272,10	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.276,84	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.276,84	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.276,84	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.486,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.486,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.486,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.486,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.486,00	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	3.970,99	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	4.454,19	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER
2016 45030	4.635,05	JUNTA ANDALUCÍA	INGRESO PARA MEGADIVER NOVIEMBRE
2016 76101	12.179,97	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA	DIFERENCIA ENTRE EL AUMENTO DE LAS PREVISIONES INICIALES DE INGRESOS (48.719,88) y LO INGRESADO (36.539,91)
2017 30200	3.587,61	SERCOVIRA	PEND. INGRESO TASA DE RECOGIDA DE BASURA AÑO 2017
2018 45080	3.676,50	JUNTA ANDALUCÍA	PENDIENTE DE INGRESO 100% SUBVENCIÓN GUADALINFO AÑO 2018
2019 45080	465,27	JUNTA ANDALUCÍA	PEND. INGRESO 100% SUBVENCIÓN GUADALINFO AÑO 2019
2019 72000	98,28	MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	PEND. INGRESO 100% SUBVENCIÓN PARA DESARROLLO MEDIDAS ACOMPAÑAMIENTO 2018
638.277,93			

SEGUNDO Publicar dicho Acuerdo definitivo de la modificación del saldo inicial de derechos reconocidos de Presupuestos cerrados del ejercicio 2022, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

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

TERCERO. Practicar los asientos contables necesarios para hacer efectiva dicha modificación o rectificación”.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día 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.

Colomera, 11 de diciembre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Moisés Varela Sánchez.

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Proyecto de Construcción de Plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera-Granada. Tramo: Variante de Loja-Riofrío

EDICTO

Resolución de la Dirección General del Sector Ferroviario por la que se abre Información Pública y se convoca a los propietarios de los bienes y derechos afectados al levantamiento de las actas previas correspondientes al Expediente de Expropiación Forzosa 043ADIF2309 motivado por las obras del “Proyecto de Construcción de Plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera-Granada. Tramo: Variante de Loja-Riofrío”, en el término municipal de Loja (Granada).

ADIF-Alta Velocidad, el 21 de noviembre de 2023 insta la incoación del expediente de expropiación forzosa para disponer de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras del Proyecto de referencia, aprobado el 6 de julio de 2023.

Dicha aprobación conlleva la declaración de utilidad pública o interés social, la necesidad de ocupación de los bienes afectados y la declaración de urgencia de la misma (Ley 38/2015, de 29 de septiembre del Sector Ferroviario), siendo por tanto de aplicación los preceptos contenidos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y concordantes del Reglamento de 26 de abril de 1957.

En su virtud, esta Dirección General del Sector Ferroviario ha resuelto abrir información pública durante un plazo de 15 (quince) días hábiles, contados en la forma dispuesta en el artículo 17 del Reglamento de 26 de abril de 1957, para que los titulares de los bienes y derechos afectados y todas las demás personas o entidades interesadas, puedan formular por escrito ante este Departamento las alegaciones que consideren oportunas, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Expropiación Forzosa y en el artículo 56 de su Reglamento de desarrollo.

Se podrá consultar el Anejo de Expropiaciones en la sede del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible, Secretaría General de Transporte Terrestre, Dirección General del Sector Ferroviario, División de Expropiaciones Ferroviarias, Paseo de la Castellana 67, 28071 Madrid; en ADIF-Alta Velocidad, Subdirección de Expropiaciones, Avda. Pío XII, 110 (Caracola nº 18) 28036 Madrid; en los respectivos Ayuntamientos y Subdelegaciones o Delegaciones del Gobierno afectados. Además, podrá consultarse el Anejo de Expropiaciones vía web en el apartado de Ministerio/Participación Pública de la web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (www.mitma.es) y en el apartado de Información Pública del Portal de Transparencia de la web de ADIF-Alta Velocidad(www.adifaltavelocidad.es).

Del mismo modo se resuelve convocar a los propietarios de los bienes y derechos afectados al levantamiento de las actas previas a la ocupación en el lugar que el Ayuntamiento habilite a los efectos, en los días y horas que se indican a continuación.

Esta publicación servirá de notificación para los interesados desconocidos o de ignorado domicilio a los efectos prevenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, se convocará a los interesados al acto del levantamiento de las actas previas, mediante citación individual.

TÉRMINO MUNICIPAL DE LOJA

Finca	Polígono / Ref Catastral	Parcela	Titular Actual	Domicilio	Superficie Parcela (M²)	Expropiación (M²)	Servidumbre (M²)	Ocupación Temporal (M²)	Naturaleza del Bien	Fecha/Hora Actas Previas A La Ocupación
J-18.1226-0821	Concesión minera		Aguas El Pilar SL	CL Término de Píñes, s/n 18300 Loja (Granada)	0	197045	20868	0	Rústica	13-02-2024 / 09:00
J-18.1226-0610-C00	19	227	Áridos Hermanos Guerrero SA	CM Jayena, 19 18620 Alhendín (Granada)	50087	7	0	0	Rústica	13-02-2024 / 09:00
J-18.1226-0820	Concesión minera		Áridos Hermanos Guerrero SA	CM Jayena, 19 18620 Alhendín (Granada)	0	4172	0	0	Rústica	13-02-2024 / 09:00
J-18.1226-0315-C02	19	17	Beidafer SL	LG Cerro Estación (Riofrío) 18313 Loja (Granada)	39132	0	85	0	Rústica	13-02-2024 / 09:45
J-18.1226-0809	14	12	Cárdenas Lizana, Eulogio Antonio	CL Vera, 3 18300 Loja (Granada)	39410	6869	0	0	Rústica	13-02-2024 / 09:45
J-18.1226-0810	14	13	Castilla Jiménez, Manuel; Castilla Jiménez, Antonio (Herederos de) Castilla Jiménez, José Francisco	CL Carril los Pinos del Calv, 1 AV Andalucía, 1 CL Morallillos, 7 18300 Loja (Granada)	38105	1428	0	0	Rústica	13-02-2024 / 10:30
J-18.1226-0806	14	8	Díaz Cáceres, Manuel; Díaz Cáceres, Emilio (Herederos de)	AV de Jesús, 13 CL Mesón de Arroyo, 17, 2º 18300 Loja (Granada)	36885	10049	0	0	Rústica	13-02-2024 / 10:30
J-18.1226-0801	14	1	Fernández de Bobadilla Lara, José María	CL Las Flores, 30 18300 Loja (Granada)	51212	21968	2216	0	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0802	14	2	Fernández de Bobadilla Lara, José María	CL Las Flores, 30 18300 Loja (Granada)	8185	724	0	0	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0481-C01	19	1	Fernández de Bobadilla Lara, José María; Comercial Confec SA	CL Las Flores, 30 AV Pérez Álamo, s/n 18300 Loja (Granada)	374653	125650	0	9609	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0088-C00	14	3	Fernández de Bobadilla Lara, José María; Fernández de Bobadilla Lara, Natividad; Fernández de Bobadilla Lara, Fernando	CL Las Flores, 30 PS de la Bomba, 13, Es 1, 2º B CL Reina Astrid, 6 18300 Loja (Granada) 18008 Granada 04002 Almería	2734424	136589	21801	16200	Rústica	13-02-2024 / 11:15

J-18.1226-0316-C03	19	198	Fernández de Bobadilla Lara, José María; Comercial Conftec SA.	CL Las Flores, 30 AV Pérez Añamo, s/n 18300 Loja (Granada)	87979	18707	275	0	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0314-C03	19	19	Fernández de Bobadilla Porras, Rafael Alfonso	AV El Brillante, 173 14012 Córdoba	93857	57638	4741	481	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0812	14	254	Fernández de Bobadilla Porras, Rafael Alfonso	AV El Brillante, 173 14012 Córdoba	19606	0	1208	32	Rústica	13-02-2024 / 11:15
J-18.1226-0312-C00	19	21	Jiménez Borrajo, María Jesús; Jiménez Borrajo, Teresa; Jiménez Borrajo, Cristina Mercedes; Jiménez Borrajo, Francisco; Jiménez Borrajo, María Mercedes; Jiménez Borrajo, Antonio; Borrajo Peñalver, Isabel; Jiménez Borrajo, Isabel	AV de Andaluces, 10, 1º A 18014 Granada	45758	225	7232	0	Rústica	13-02-2024 / 12:00
J-18.1226-0313-C02	19	20	Jiménez Borrajo, María Jesús; Jiménez Borrajo, Teresa; Jiménez Borrajo, Cristina Mercedes; Jiménez Borrajo, Francisco; Jiménez Borrajo, María Mercedes; Jiménez Borrajo, Antonio; Borrajo Peñalver, Isabel; Jiménez Borrajo, Isabel	AV de Andaluces, 10, 1º A 18014 Granada	19794	12055	694	0	Rústica	13-02-2024 / 12:00
J-18.1226-0808	14	11	Luque Morales, Antonia	CL del Socorro, 11 18300 Loja (Granada)	16930	7258	0	0	Rústica	13-02-2024 / 12:45
J-18.1226-0807	14	10	Morales Luque, Francisco; Morales Luque, Clemente	CL San Nicolás, 6 18300 Loja (Granada)	5475	294	0	0	Rústica	13-02-2024 / 13:15
J-18.1226-0803	19	218	Ayto de Loja	CL Duque de Valencia, 1 18300 Loja (Granada)	50000	12695	0	0	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0811	14	253	Ayto de Loja	CL Duque de Valencia, 1 18300 Loja (Granada)	516396	0	2838	1168	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0814	s/n	s/n	Desconocido	Desconocido	5412	1279	0	4133	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0815	s/n	s/n	Desconocido	Desconocido	16273	0	0	1734	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0818	19	22	Desconocido	Desconocido	12515	0	1331	0	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0816	19	23	Ruiz Maldonado, Antonio	AV Andalucía, 50, 3º B 18300 Loja (Granada)	43468	0	395	0	Rústica	13-02-2024 / 16:00
J-18.1226-0480-C01	900	9607	Junta de Andalucía	CL Juan Antonio de Vizzarrón, s/n, Edificio Torretiana, Isla de la Cartuja 41092 Sevilla	80929	12439	2200	0	Rústica	13-02-2024 / 16:30
J-18.1226-0817	19	9014	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	PZ España, Sector II 44013 Sevilla	943	0	121	0	Rústica	13-02-2024 / 16:30
J-18.1226-0819	19	9013	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	PZ España, Sector II 44013 Sevilla	2010	0	28	0	Rústica	13-02-2024 / 16:30
J-18.1226-0804	14	4	Subsecretaría de Hacienda del Ministerio de Hacienda y Función Pública	CL Alcalá, 9 28014 Madrid	22639	1537	0	0	Rústica	13-02-2024 / 16:30
J-18.1226-0805	900	9300	ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur	AV Kansas City Est. Santa Justa s/n 41007 Sevilla	530201	7	0	0	Rústica	
J-18.1226-0813	14	9016	Ayto de Loja	CL Duque de Valencia, 1 18300 Loja (Granada)	9872	199	0	0	Rústica	
J-18.1226-0308-C01	900	9102	Junta de Andalucía	CL Juan Antonio de Vizzarrón s/n, Edificio Torretiana, Isla de la Cartuja 41092 Sevilla	74055	23828	0	0	Rústica	
J-18.1226-0325-C00	900	9100	Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana	PS Castellana, 67 28046 Madrid	1293942	8988	0	0	Rústica	

22 de diciembre de 2023.-El Director General del Sector Ferroviario, fdo.: Carlos María Juárez Colera. ■