



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 13 SUMARIO

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

- Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada

Anuncio de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Política Industrial y Energía en Granada, por la que se somete a trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada "Proyecto modificado línea de evacuación de la planta fotovoltaica FV LAS GABIAS SUNTRAP, en t.m. DE Las Gabias (GRANADA)

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE "CESPA (AHORA PREZERO) CINTURÓN DE GRANADA; MONTES ORIENTALES Y ZENETED: REVISIÓN SALARIAL DEFINITIVA DEL AÑO 2023

- Delegación Territorial de Sostenibilidad y Medio Ambiente

Solicitud de autorización formulada por la Universidad de Granada para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre con motivo de la colocación de una boya oceanográfica en la cabecera del Cañón de Jolúcar, término municipal de Torrenueva Costa (Granada). Expediente AUT02/24/GR/0030.

Administración Local

Diputaciones

- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA



Ayuntamientos

- AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

Aprobación Definitiva Proyecto de Urbanización Urbanas Noga S.L.

- AYUNTAMIENTO DE BÉRCHULES

Aprobación definitiva del Presupuesto Municipal 2025

Constitución de bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de dos plazas de ayuda a domicilio por concurso-oposición

Constitución de bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de tres plazas de ayuda a domicilio por concurso

- AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Proceso de selección para una plaza de Monitor Deportivo y una plaza de Trabajador/a Social

Modificación Presupuestaria

Modificación Presupuestaria

Modificación Presupuestaria

- AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

PUBLICACIÓN DE PADRONES

- AYUNTAMIENTO DE FONELAS

DECRETO RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA - PRESIDENCIA NOMBRAMIENTO FUNCIONARIO/A DE CARRERA PLAZA ARQUITECTO TÉCNICO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN 35/2023

- AYUNTAMIENTO DE GÓJAR

MODIFICACION DECRETO 501/2023 SOBRE DIAS DE CELEBRACION DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

- AYUNTAMIENTO DE LA TAHA

Anuncio aprobación inicial Programa de gestión de colonias felinas

- AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

ANUNCIO COBRANZA PADRON 3º BIM/2024 AGUA, BASURA, ALCANTARILLADO,ETC

- AYUNTAMIENTO DE LOJA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IIVTNU) Expte. 2024/5228

- AYUNTAMIENTO DE MONTILLANA

Nombramiento de Cuatro Auxiliares de Ayuda a Domicilio

Nombramiento de Dos Auxiliares de Ayuda a Domicilio

- AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

CONVOCATORIA CONTRATACIÓN LIMPIADOR-A TEMPORAL Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

- AYUNTAMIENTO DE TORRECARDELA

APROBACIÓN LITA COBRATORIA TASA SUMINISTRO AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4TRM. 2024



Administración Autonómica

NÚMERO 2025000956

Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada

ENERGIA

Anuncio de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Política Industrial y Energía en Granada, por la que se somete a tramite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada “Proyecto modificado línea de evacuación de la planta fotovoltaica FV LAS GABIAS SUNTRAP, en t.m. DE Las Gabias (GRANADA)”. Exp. Núm. 13.888/AT. E-3049

Anuncio de información pública solicitud autorización administrativa previa y de construcción proyecto modificado línea de evacuación planta FV LAS GABIAS SUNTRAP, en t.m. de Las Gabias (GRANADA)

A los efectos previstos en los artículos 53, 54, 55 y 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en ejercicio de las competencias atribuidas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, modificada por la Ley 4/2012, artículo 8 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, Decreto del Presidente 6/2024, 29 de julio, sobre reestructuración de las consejerías, Decreto 163/2022 de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, modificado por el Decreto 171/2024, de 26 de agosto y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, y de construcción del proyecto cuyas características principales se señalan a continuación:

Peticionario: Estrilda Solar S.L., con NIF B19695170 y domicilio social en la Plaza Carrida, n.º 4 Oficina planta 1, 4º Aguadulce de Almería – C.P. 04740.

Objeto de la Petición: Autorización administrativa previa y de construcción de la instalación.

Características: Proyecto modificado Planta Fotovoltaica “Las Gabias Suntrap”, de 3 MWp, subestación de Evacuación 20/ 20 kV y Línea de Evacuación hasta conexión en LMT ALHENDÍN 20 kV de SET GABIAS, compuesta por 5.490 módulos de 545 Wp cada uno marca Longi Solar modelo LONGi LR4-72HBD o similar, estructura biposte fijas en acero galvanizado, cableado de distribución de energía eléctrica y protecciones correspondientes, 1 inversor, marca Power Electronics, modelo HEMK-FS2445K o similar de 2.500 kW a 40 °C, trifásico, potencia pico instalada de generación 2.992,05 kWp y 2.500 kW de potencia nominal 1500V que incorpora transformador elevador a 20kV, Centro de Medida, Seccionamiento y Entrega tipo interior caseta prefabricada, celdas de protección 24 kV SF6, línea aéreo/subterránea de evacuación a 20 kV, 2.257,33 m de tramo subterráneo conductor RHZ1 15/25 H25 y tramo aéreo de 704,37 m de longitud con conductor 107-AL1/18-20SA (LARL-125E).

Ubicación: La planta fotovoltaica en Polígono 6 Parcelas 115, 118 y parcialmente la 117, en Paraje Botoro; CP 18110, t.m. de Las Gabias (Granada) y la Línea de evacuación en t.m. Las Gabias (Granada)

Presupuesto: 1.446.197,70 €

Finalidad: Producción energía solar fotovoltaica.

En Granada, a 8 de enero de 2025.

Firmado por: El Secretario General de Energía (P.D. Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA n.º 51), El Delegado Territorial, Gumersindo Carlos Fernández Casas



Administración Autonómica

NÚMERO 2025001422

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la **DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.(código de convenio 18101451012023)**, de fecha 12 de diciembre de 2024, en el que se acuerda la **Modificación del citado Convenio**, presentado el 26 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 90 y concordantes Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente **Primero** Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE LA SEGUNDA Y ÚLTIMA REUNION MANTENIDA ENTRE LA EMPRESA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA Y LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.

En Granada a las 11:05 horas del día 12 de diciembre de 2024, en las instalaciones de la empresa, sita en Avenida de la Ciencia, nº 2, se reúnen, de una parte D. Fernando Bueno López-Viota, en calidad de Director-Gerente de la empresa FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA con Cif G18000802, asistido por D. Pablo García Martínez y, de otra parte, D^a Ana Belén Gómez Sousa, en calidad de representante legal de los trabajadores, así como D^a Yolanda Moles Quitián, como responsable de RRHH de la empresa.

Tras deliberar sobre los puntos tratados en la primera reunión, los asistentes acuerdan por unanimidad aceptar las propuestas presentadas por D^a Ana Belén Gómez Sousa, estableciendo lo siguiente:

- **Renovación de vigencia:** Se acuerda extender la vigencia del acuerdo para los años 2025 y 2026.
- **Actualización de tablas salariales:** conforme al incremento pactado para 2024.
- **Mejoras en la solicitud de anticipos:** Se facilitarán las condiciones para la solicitud de anticipos, permitiendo al personal una mayor flexibilidad financiera en situaciones de necesidad.
- **Revisión salarial:** Se establece un incremento salarial de un 3% para los años 2025 y 2026 y, adicionalmente, se incluye un incremento del 2,4 % en la cláusula de revisión salarial para 2024, destinado a compensar la pérdida de poder adquisitivo ocasionada por el aumento del IPC, única y exclusivamente para el personal del Grupo III.

Por otro lado, con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y personal, se adoptan las siguientes medidas:

- **Régimen de semanas alternas:** El personal de mantenimiento podrá acogerse a un sistema de trabajo en semanas alternas.
- **Adaptación de permisos:** Los permisos establecidos en el convenio serán adaptados a las nuevas regulaciones normativas vigentes.
- **Regularización de la ayuda de estudios:** Se establecerá la regularización de esta ayuda en los casos en que ambos cónyuges trabajen para la Fundación.

No obstante, la empresa no puede aceptar la propuesta presentada por D^a. Ana Gómez en relación con las solicitudes del personal del Museo, específicamente la de disponer de un sábado libre al mes y la redistribución de la

jornada laboral de lunes a viernes. Estas modificaciones coincidirían con los periodos de mayor actividad en la Fundación, repercutiendo negativamente en su operatividad y funcionamiento.
Ante esta situación, se presenta el acuerdo final del presente convenio.

En prueba de conformidad, siendo las 11:40 horas, se firma en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Fernando Bueno López-Viota
D^a. Yolanda Moles Quitián

D^a. Ana Belén Gómez Sousa
D. Pablo García Martínez

CAPÍTULO 1

Ámbito y revisión

Sección 1. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Fundación Caja General de Ahorros de Granada, para el personal que presta servicios administrativos, de gestión y producción de actividades en la sede central y el personal que presta servicios en el Museo Memoria de Andalucía, así como cualquier otro personal que, dependiendo directamente de la Fundación, preste servicios en cualquier centro cultural que pueda disponer la Fundación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo ubicado en las dependencias de la Fundación Caja General de Ahorros de Granada. (En adelante la Fundación)

Artículo 3. Ámbito personal.

El ámbito del presente convenio colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de personal laboral por cuenta de la Fundación, tanto en las dependencias administrativas como en el Museo Memoria de Andalucía.

No quedan afectados por este Convenio, el personal que, aun perteneciendo a la Fundación, presta servicios en los Colegios Caja General de Ahorros de Granada y Centro Privado de Educación Especial Sagrada Familia, a quienes les continuarán afectando los respectivos convenios estatales que son, el de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respectivamente.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de dos años, por lo cual, sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. Absorción y compensación.

El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo sustituye de forma íntegra toda regulación estipulada en los anteriores convenios colectivos que les venía siendo de aplicación.

Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del convenio colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Garantía ad personam.

Con carácter estrictamente personal, se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Sección 2. Revisión

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia para la revisión del convenio colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del convenio colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el convenio.

Artículo 8. Prórroga.

El convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por periodos sucesivos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Prorrogado el convenio colectivo, las partes se comprometen a revisar las tablas salariales para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo de las personas afectadas por el mismo, según lo acordado en los artículos establecidos al efecto en el convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria que, además, ejercerá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 4 miembros, 2 en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la Dirección de la Fundación.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
 - b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
 - c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
 - d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
 - e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
 - f) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
 - g) Resolver cuestiones relativas a la igualdad y al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Fundación.
4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito dirigido al presidente o presidenta, que se habrá designado de común acuerdo con el resto de los integrantes, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

5. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los diez días hábiles de la fecha de su solicitud. Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria estará en Granada, avenida de La Ciencia, 2, y las reuniones se efectuarán en las instalaciones de la Fundación

7. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO 2

Grupos profesionales

Artículo 10. Clasificación del personal.

1. El personal afectado por el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Directivos, Gerentes y subdirectores

- Grupo II: Personal de gestión y administración
- Grupo III: Personal de actividades y servicios.
- Grupo IV: Personal en formación.

ESQUEMA :

Grupo Profesional I:

- Grupo I- Nivel A)
 - Dirección
- Grupo I- Nivel B)
 - Gerencia
- Grupo I- Nivel C)
 - Subdirección

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y Administración:

- Grupo II- Nivel A)
 - Jefes de área o departamento
- Grupo II- Nivel B)
 - Oficiales de 1ª
- Grupo II- Nivel C)
 - Oficiales de 2ª
- Grupo II- Nivel D)
 - Auxiliares Administrativos

Grupo Profesional III: Personal de actividades y servicios:

- Grupo III- Nivel A)
 - Coordinadores / Técnicos
- Grupo III-Nivel B)
 - Ayudantes/Auxiliares

Grupo Profesional IV: Personal en formación.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa a las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen distintos niveles, que corresponden a los intervalos que delimitan los diferentes grados de responsabilidad y autonomía.

Definición de los grupos profesionales. La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo Profesional I: Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o de una experiencia dilatada en el sector y puesto a desempeñar.

Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos de equipos de trabajo o departamentos.

Dirigen y gestionan equipos de trabajo en áreas funcionales, departamentales y/o comerciales.

Realizan y supervisan tareas diversas y bastante complejas que exigen una gran habilidad y experiencia, que incluyen la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo (en un área funcional, departamental y/o comercial) en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.

Posee niveles de decisión e iniciativa amplios, con el más alto grado de autonomía en el ámbito de trabajo encomendado, limitados por la aplicación de las normas de la Empresa y supervisados directamente por los organismos directivos de la Empresa del más alto nivel.

Las personas integradas en este grupo profesional se les requiere iniciativa de actuación dentro del marco de los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes.

Deben tener un conocimiento amplio del oficio o de la profesión:

Se encargan, de delegar, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios, pueden coordinar la labor de personal auxiliar, en el proceso de análisis de los problemas cotidianos, necesitan supervisión, Identifican los problemas sencillos o repetitivos y priorizan su resolución, aportan al equipo sus conocimientos específicos y aplican los conocimientos nuevos y las habilidades adquiridas, pueden participar en los procesos de evaluación de proyectos, programas y servicios como forma de aprendizaje, son rigurosas con el cumplimiento de los estándares normativos de calidad fijados o acordados con los proveedores o colaboradores, argumentan sus puntos de vista respecto a los proyectos, programas o servicios que gestionan.

Grupo I- Nivel A)**Grupo I- Nivel B)****Grupo I- Nivel C)**

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y administración: Quienes realizan funciones de apoyo a la Gerencia en la dirección, supervisión y coordinación de las competencias adscritas a la Unidad. Asesorar, técnicamente, en las materias competencia de su Área, al Gerente, director o subdirector.

Grupo II- Nivel A):

Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo de su unidad.

Coordinar los programas, proyectos y planes de actuación de los Servicios encuadrados bajo su dependencia. Asumir la jefatura del personal adscrito al Área y disponer de las instalaciones a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y formación de los recursos humanos asignados a la Unidad. Realizar estudios, informes, memorias, y estadísticas, y presentar sugerencias y propuestas de mejora de la calidad del Área.

Participar en las reuniones y acontecimientos a que deba asistir en función de sus competencias.

Cualquier otra función delegada por el Gerente, director o subdirector y aquellas otras tareas afines al puesto y que le sean encomendadas por el Gerente, o resulten necesarias por razones de servicio, particularmente aquellas que se deriven de los conocimientos o experiencias exigidos en el proceso de asignación del puesto o que haya adquirido en cursos de formación en los que haya participado por razón de su puesto.

Resolver los conflictos de competencia surgidos entre las unidades a su cargo, así como distribuir las tareas relativas a trabajos no asignados claramente a las unidades por su indefinición.

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel B):

Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas que, con distinto grado de autonomía y responsabilidad intervienen y gestionan proyectos, programas y los servicios de la Fundación, pudiendo participar en su creación, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos: Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel C):

Las personas integradas en este nivel se les requiere iniciativa de actuación y se encargarán, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes, de menor complejidad.

Requisitos: No procede.

Grupo II-Nivel D):

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional y para el que no se necesita una especial cualificación.

Requisitos: No procede.

Grupo III: Personal de actividades y servicios: Pertenecen a este Grupo, aquellas personas que desempeñan las actividades y servicios propios dentro de la organización de la Fundación y aquellas otras que desarrollan actividades relacionadas con tareas auxiliares.

Grupo III- Nivel A

Programación, producción y seguimiento de actividades propias de la Fundación y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Personas que desempeñan un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajo a realizar.

Requisitos: Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo III-Nivel B)

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas pueden ser atención telefónica, reparto de correspondencia, conserjería, entre otras.

Requisitos: No procede.

Grupo IV: Personal en formación.

La contratación de personal en formación se registrará según lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, encomendándole tareas para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional.

Artículo 11. Ingresos y período de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupos I y II: dos meses.
- Grupo III: un mes.
- Grupo IV: seis meses

2. Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el personal laboral percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba computará a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

3. Es potestativo de la Empresa reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

CAPÍTULO III Política salarial

Artículo 12. Tablas salariales.

Nivel	Salario/Mes
GRUPO I	
Nivel A	1.767,56
Nivel B	1685,76
Nivel C	1644,46
GRUPO II	
Nivel A	1.582,12
Nivel B	1.418,73
Nivel C	1.331,89
Nivel D	1.215,15
GRUPO III	
Nivel A	1.215,15
Nivel B	1.200,91
GRUPO IV	E.T
Plus Transporte	96,93

Ayuda de Estudios / año	159,24
JUBILACIÓN 60	5.234,12
JUBILACIÓN 61	4.486,36
JUBILACIÓN 62	3.738,66
JUBILACIÓN 63	2.990,93
JUBILACIÓN 64	1.869,33

Artículo 13. Salario Base

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional contemplada en el artículo 12.

Artículo 14. Plus de transporte

Se establece con carácter general para todo el personal laboral, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte mensual consistente en las cantidades reflejadas en el en el artículo 12.

Artículo 15. Ayuda de estudios

Se establece una ayuda de estudios anual, consistente en las cantidades reflejadas en la tabla salarial, por cada hijo de los trabajadores o trabajadoras que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse.

En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores de la misma empresa, la ayuda de estudios será distribuida de manera equitativa, correspondiendo un 50% de la cantidad total a cada uno de ellos. Esta ayuda se abonará también al personal laboral que esté realizando cualquiera de los mencionados estudios.

Dichas ayudas serán abonadas por la empresa en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 16. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6 por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios, para aquellos trabajadores o trabajadoras que no lo hubieran alcanzado a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de aquellos que ya hayan alcanzado un porcentaje superior.

Artículo 17. Pagas Extra

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base y antigüedad. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias, previa solicitud del trabajador/a.

Artículo 18. Promoción.

El personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo y encuadrados en el Grupo profesional II y III con relación laboral de carácter indefinida fijo de plantilla que se encuentren en activo, en excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, y siempre que se haya superado el correspondiente periodo de prueba, podrán solicitar, la cobertura de los diferentes puestos de trabajo, siempre y cuando existiera alguna vacante.

La empresa, junto con el/la Representante de los trabajadores, analizarán, si el personal laboral que haya

optado por solicitar la cobertura del puesto vacante, cumple con los requisitos indispensables del puesto de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de superior categoría

Con carácter general el personal laboral desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Cuando los trabajadores o trabajadoras realicen trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses en el mismo año. Si este plazo se superara, ascenderá a dicha categoría superior.

Artículo 20. Anticipos a cuenta

Los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de cuatro mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador/a, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos emancipados.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador/a.
- Para la adquisición de vehículo.
- Cubrir necesidades urgentes y de carácter prioritario. El/la trabajador/a deberá justificar que el préstamo es necesario para cubrir una necesidad apremiante o urgente.
- Obras y reformas en su domicilio habitual.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal. La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a cuatro, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60, 90 ó 120 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos, tres o cuatro meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador/a dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la

liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 21. Dietas y locomoción

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

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El personal laboral percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El personal laboral percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

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

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El personal laboral percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en

automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

Artículo 22. *Revisión Salarial.*

Las retribuciones salariales para el periodo de vigencia del Convenio se referencian a las tablas resultantes de las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial contenida en el artículo 12 de este convenio colectivo, incrementadas en un 3 % anual para los años 2025 y 2026 en los conceptos incluidos en dichas tablas, así como en el resto de conceptos económicos reflejados en este convenio colectivo.

Asimismo, se aplicará para 2024 un incremento adicional del 2,4% para el personal comprendido en el Grupo III, con el propósito de compensar la pérdida de poder adquisitivo derivada del aumento del IPC. Este incremento se aplicará en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 23. *Premio de vinculación*

El personal laboral que alcance su jubilación ordinaria o tenga declarada una incapacidad permanente total o absoluta, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo 24. *Premio de jubilación anticipada.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que opten por jubilarse anticipadamente entre los 61 y 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en la Tabla Salarial del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

CAPÍTULO IV

Jornada. Horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 25. *Distribución del tiempo de trabajo del personal de la Fundación.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada máxima de 35 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones, fiestas locales y permisos que se regulan en el presente Capítulo IV, con la excepción del personal que presta servicios en el museo y de mantenimiento que su jornada de 35 horas semanales se realizará según se detalla a continuación:

- Horario para el personal del Museo se distribuirá en 5 jornadas semanales, de martes a sábados, salvo cuando se realicen actividades de verano, que se distribuirán de lunes a viernes.
- Horario para el personal de mantenimiento se distribuirá en semanas alternativas, una de lunes a viernes de 8h a 15h y otra de martes a sábados, (cuya distribución horaria sería (martes, miércoles y jueves de 8h a 15,10h; Viernes de 8h a 15h y de 17h a 19h; y sábados de 10h a 14.30h), garantizando en todo momento una cobertura adecuada según las demandas y prioridades de la empresa.

Se establece un horario especial para los días de Semana Santa y Corpus que se detalla a continuación:

- Semana Santa: de 08:00 a 14:00 horas.
- Corpus: de 09:00 a 14:00 horas.
- Cuando el centro realice actividades educativas de Museo en verano, la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

Artículo 26. *Excedencias.*

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

2. El personal laboral con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades que compitan con la actividad de la Empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

3. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, cuando dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de hijos, tendrán derecho reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

4. El personal laboral también tendrán derecho a un periodo de excedencia 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. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de un familiar, tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

5. El personal laboral en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 27. Complemento de baja por incapacidad temporal (IT).

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento de la totalidad de las retribuciones, exceptuando el plus de transporte.

Artículo 28. Permisos retribuidos y no retribuidos.

El trabajador o trabajadora, con previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, a excepción del permiso contemplado en el apartado j), por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo que se exponen a continuación:

a) Veinte días naturales para el primer matrimonio. Para posteriores matrimonios, serán quince días naturales. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante.

Asimismo, se tendrá derecho a este permiso retribuido en caso de unión estable de pareja de hecho que cumpla las condiciones y requisitos que legalmente se establecen o se establezcan en el futuro al efecto en el ámbito del Estado español o de la comunidad autónoma, dentro del ámbito territorial al que afecte.

b) Cinco días laborables, sin límite anual, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho o cualquier persona con la que se conviva y necesite cuidados, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

c) El tiempo máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en caso de nacimiento, acogida legal o adopción legal.

d) Cinco días laborables por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

e) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo público o personal, de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Cinco días al año por asuntos propios sin necesidad de justificación. El disfrute solo podrá tener lugar durante el año natural y no serán acumulables.

i) Cuatro días al año para atender urgencias familiares imprevisibles y no planificadas de fuerza mayor, tales como accidentes o enfermedades de familiares o convivientes que requieran su presencia inmediata. Este permiso podrá usarse por horas o hasta completar 4 días al año.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas, no retribuido, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El ejercicio de este derecho es compatible con la utilización de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del ET.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar adaptaciones en su jornada laboral, tanto en duración como en distribución, así como en la modalidad de prestación, incluido el trabajo a distancia, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho se extiende a aquellas con hijos o hijas hasta que estos cumplan 12 años.

Además, se reconoce el derecho a reducción de jornada para quienes deban cuidar de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad sin actividad retribuida, lo cual implica una reducción proporcional del salario. También podrá solicitar este derecho quienes necesiten atender al cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que no pueda valerse por sí mismo debido a edad, accidente o enfermedad y no realice actividad retribuida.

El derecho a reducción de jornada también se amplía a personas con hijos o personas a cargo con discapacidad menor de 26 años que presenten una enfermedad grave. Esto es aplicable cuando el grado de discapacidad supera el 65% y se acredita antes de los 23 años.

La empresa está obligada a responder por escrito si acepta o no las solicitudes a de teletrabajo en un plazo máximo de 15 días. En caso de rechazo, la empresa debe presentar una propuesta alternativa que responda a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien negar el teletrabajo, justificando de forma motivada las razones objetivas de su decisión.

Si no se pronuncian dentro de este periodo, la solicitud se considera aceptada automáticamente.

Artículo 29. Permiso para el cuidado del bebé lactante.

Los trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 por acuerdo entre empresa y trabajador/a o en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por

nacimiento

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al el trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, comunicadas y autorizadas por la dirección, debieran realizarse horas extraordinarias, estas se compensarán mediante descanso de una hora y media por cada hora en el trimestre siguiente. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 31. Vacaciones.

1.El personal laboral de la Fundación disfrutarán de 26 días, laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de cada comunidad autónoma.

Los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

2. De estas vacaciones, 15 días laborables se disfrutarán en el mes de agosto, exceptuando el personal de Museo que disfrutará de 21 días laborables.

3. Las vacaciones que pudieran quedar pendientes podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al que se hubieran generado.

4. Al 31 de mayo deberá haberse realizado el cuadrante vacacional.

5.En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas.

Artículo 32. Días festivos y tarde festiva

Se establecen como días festivos el 24 de diciembre, Nochebuena, y 31 de diciembre, Nochevieja, excepto en aquellas localidades en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festivo el día anterior.

Se establece como tarde festiva para Granada capital la del día 3 de mayo, día de la Cruz. Así como, el sábado de Semana Santa que para cada año corresponda

CAPÍTULO IV

Regulación de los Contratos de Trabajo

Sección 1. Contratos de Trabajo

Artículo 33. Modalidades contractuales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que las modalidades contractuales se regirán según lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Artículo 35. Jubilación parcial y contratos de relevo.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del

Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora haya acordado con la empresa el ejercicio de este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable.

Sección 2. Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 36. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 37. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Fundación, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa de desarrollo, ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado adoptando las decisiones necesarias para propiciar el cumplimiento de la norma e incorporar las medidas existentes en materia de igualdad de oportunidades

La Fundación y el personal laboral afectado por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En lo relacionado con las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, se regirá conforme a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

Artículo 40. Faltas.

Se considerará falta cualquier acto u omisión del trabajador o trabajadora que suponga una infracción de los deberes y funciones que tiene encomendados o que resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Las faltas o infracciones laborales de los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. Gradación de las faltas.

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo que no causen perjuicio irreparable.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de hacerlo.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente, en cuyo caso se calificará como falta grave.

g) La imprudencia en el trabajo, respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre prevención de riesgos laborales, que no ocasione accidentes serios ni daños al personal o a los elementos de trabajo.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o en el centro de trabajo.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

n) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

o) Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

h) La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

o) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

q) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

r) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

r) El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

t) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

u) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

v) La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

w) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año; inhabilitación para ascender de nivel durante tres años como máximo; despido.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán a la persona interesada por escrito y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al trabajador o trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente, se enviará el pliego al Comité de Empresa o a los delegados de personal, quienes, al igual que el trabajador o trabajadora afectado, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, finalizado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador o trabajadora afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al trabajador o trabajadora la sanción que considere procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo que se haya pactado en el presente convenio colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador o trabajadora y, seguidamente, se trasladará al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

3. En relación con las garantías de los miembros del Comité de Empresa y de los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Prescripción.

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

Artículo 45. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 46. Sucesión de empresas

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada delito.

Artículo 47. Cláusula de modificación.

La empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá modificar las condiciones económicas del presente cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Artículo 48. Sercla

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados

en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.



Administración Autonómica

NÚMERO 2025001423

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO Y LAS TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 24 de diciembre de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo junto con las Tablas salariales para el 2025 en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

TEXTO DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito personal.

Será de aplicación el presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa a todo el personal de la empresa Seven Plast Eco S.L., dedicada a la actividad de manipulación del plástico en todos los aspectos del mismo.

Art. 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa y toda su plantilla, en todos sus ámbitos de actuación, con exclusión de cualquier otro.

Art. 3. Ámbito Territorial.

Se aplicará este convenio en el centro de trabajo que actualmente mantiene la empresa en CIJUELA (Granada), y en cualquier otro que en el futuro pueda establecerse.

Art. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio, comenzará su vigencia a todos los efectos desde el día 01 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con, al menos, tres (3) meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la otra parte firmante del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para negociar el nuevo Convenio colectivo será de doce (12) meses, salvo pacto en contrario. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo y agotarse la vigencia temporal del Convenio, las partes pactan de forma expresa la ultraactividad del contenido de este hasta el momento en que se alcance un acuerdo relativo a un nuevo texto convencional.

Art. 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y en cómputo anual siendo compensables y absorbibles con cargo a futuras subidas que por cualquier causa experimente el convenio y ello directamente durante su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente convenio se considera como un todo orgánico e indivisible sin que pueda modificarse parcialmente su contenido, fuera de las cláusulas de revisión contempladas en su propio articulado.

Art. 7. Comisión Paritaria.

Se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por tres representantes de los trabajadores designados por éstos y tres representantes de la empresa designados por la dirección de la misma.

Ambas partes concuerdan que los miembros interpretadores del convenio, por una y otra parte, serán los mismos que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio.

Para que los acuerdos que esta Comisión adopte sean vinculantes y de obligado cumplimiento, deberán ser adoptados por mayoría y su texto se incorporará al convenio como interpretación auténtica del mismo.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, deberá someterse a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos de la jurisdicción laboral.

La Comisión deberá reunirse para estos fines, en un plazo máximo de tres días a contar desde la solicitud en tal sentido por cualquiera de los miembros de la Comisión.

Art. 8. Organización del trabajo.

Es facultad de la empresa, la organización práctica del trabajo. En tal sentido, queda facultada la empresa para establecer, de acuerdo con las necesidades del servicio, la distribución de la jornada, estableciendo en su caso los turnos de trabajo oportunos.

Art. 9. Vacaciones.

Las vacaciones anuales de los trabajadores serán de veintidós días laborables, que se retribuirán con el salario base más el plus de antigüedad.

Art. 10. Periodo de Prueba.

Para cada grupo profesional, se establecen los siguientes periodos de prueba:

1. Técnicos, jefes y encargados con título de especialistas: Seis meses.
2. Resto del personal: Dos meses.

La baja por incapacidad temporal por cualquier causa, permisos o ausencias del trabajo aún justificados, maternidad, paternidad, vigente el periodo de prueba, interrumpirá su cómputo, reanudándose a la reincorporación efectiva del trabajador.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral

La organización del trabajo en el seno de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de ésta, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la Ley, así como en el presente Convenio colectivo, pudiendo la Empresa adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida

a su dignidad.

Dentro de estas medidas, la Empresa tiene señalizadas visiblemente las zonas donde existen instaladas cámaras de videovigilancia cuyas grabaciones podrán ser utilizadas en el ejercicio del poder de dirección Empresarial, estando facultada la Empresa para hacer uso de la potestad disciplinaria en el caso de que en dichas imágenes captadas se pueda advertir incumplimientos laborales.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad, dentro de la exigible buena fe, y respetando, en todo caso, la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Los medios informáticos no deben ser utilizados dentro de la Empresa para fines ilícitos, perjudiciales o lesivos para la Empresa.

Se entiende por medios informáticos, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la Empresa ponga en cada momento a disposición de sus personas trabajadoras para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la Empresa.

En todo caso, la Empresa podrá acceder a un control razonable del uso de los medios informáticos propiedad de esta, incluidas las comunicaciones de correo electrónico efectuadas mediante direcciones de correo corporativo, por lo que no existe una expectativa de intimidad respecto del uso de tales medios Empresariales, en la medida, en que tal uso fuere notoriamente inadecuado.

Artículo 12. Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a contribuir a la mejora de la productividad.

Art. 13. Clasificación Profesional.

La empresa estructura su personal de acuerdo con los grupos profesionales y categorías que se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 14. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional, ejerciendo de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Art. 15. Contratos de trabajo.

Se podrán concertar contratos de duración determinada por un tiempo no superior a doce meses en un periodo de dieciocho, en base al carácter dispositivo que otorga a los Convenios Colectivos el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. El resto de contratos se ajustarán a la normativa vigente, según marque el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Cese y finalización de contrato

1. Cese voluntario: Cuando la persona trabajadora, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de esta con una antelación de quince (15) días, salvo que el contrato sea inferior a cuarenta y cinco (45) días, en cuyo caso la duración del preaviso será de un tercio de la duración del contrato. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.
2. Si en el momento de causar baja, por cualesquiera razones (baja voluntaria, fin de contrato, cese a instancia de la Empresa, etc.) la persona trabajadora no hubiese devuelto a la Empresa los útiles y prendas de trabajo que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

CAPITULO II. RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 17. Salario base.

El salario base para todas las categorías, será el que figura en la tabla anexo I del presente Convenio. En dicha tabla se recogen las distintas categorías que conviven en la empresa.

Art. 18. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales con un importe de treinta días de salario base, denominadas de verano y de Navidad, las cuales serán abonadas de manera prorrateada, y se devengan de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado, a computar desde el uno de julio y uno de enero de cada año, una en Julio y otra en Navidad, por importe de treinta días de salario base.

Art. 19. Revisión salarial.

Durante el transcurso del último trimestre de cada año natural de la vigencia del presente Convenio, se ajustará la tabla salarial incluida en el Anexo I, teniendo como referencia el SMI aprobado cada año, quedando determinados de este modo los nuevos salarios del siguiente año natural.

Art. 20. Ropa de trabajo.

La empresa dotará a su personal correspondiente al grupo obrero, de las prendas de trabajo adecuadas y que mejor se adapten al puesto de trabajo a desempeñar, tanto ropa como calzado.

Art. 21 Incapacidades médicas

La percepción salarial en situaciones de baja médica, se ajustará al a legislación básica que regula las cuantías a percibir durante el subsidio de IT, sin que exista mejora o complemento de IT en ninguna de las contingencias.

CAPITULO III. PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 22. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Cinco días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

F) 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.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23. Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 24. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 25. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13. Uso de medios técnico, informáticos, aparatos de telefonía, etc, durante el tiempo de trabajo efectivo, en consonancia con lo expuesto en el artículo 11 de este Convenio.

14. Cambios de turnos entre compañeros sin la aprobación de la dirección de la empresa.

Artículo 26. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

14. No comunicar a la empresa la situación de baja médica, en el plazo oportuno, sin que quiera ello decir que tenga obligación de hacer entrega del parte de baja médica.

Artículo 27. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 26.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en la normativa común de aplicación supletoria.

Artículo 28. Régimen de sanciones.

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

A) La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así como los preceptos infringidos.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

C) En los procedimientos de despidos disciplinarios, se deberá dar audiencia previa al interesado, para que el plazo de tres días pueda hacer las alegaciones que estime oportunas.

CI)

Artículo 29. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. –Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. –Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. –Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 30. Prescripción.

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

CAPÍTULO V. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 31. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la Empresa, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 32. No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en la Empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y Empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud Laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 33. Igualdad en el trabajo

1. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir tensiones provocadas por los perjuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. De tal forma, no tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización.
2. Política. Se considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Empresa. En esta línea la Empresa asume los siguientes principios y compromisos:
 - a.- Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la Empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.
 - b.- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la Empresa independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.
 - c.- Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran la Empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

CAPÍTULO VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 34. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el [artículo 45.1.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#) para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Las personas trabajadoras podrán, a su elección, acumular el disfrute de este derecho por lactancia en quince (15) días hábiles, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Artículo 35. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquella.
2. 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.
3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de SEVEN PLAST ECO SL.
4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, persona con discapacidad o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.
5. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la Empresa por escrito como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio de esta, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.
6. La persona trabajadora deberá preavisar con quince (15) días de antelación a la fecha de incorporación a su jornada ordinaria, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 36. Excedencias

1. Excedencia por cuidado de hijos/as. Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos/as de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta (30) días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la Empresa.

Si dos personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Durante dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o grupo equivalente.

2. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con al menos un (1) año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro (4) meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto de acuerdo con el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona trabajadora al menos treinta (30) días naturales antes de su fecha prevista de inicio.

La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la Empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la Empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la Empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia la persona trabajadora deberá cubrir al menos cuatro (4) años de servicio en la Empresa desde el final de la anterior excedencia.

Para todos los grupos profesionales estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en Empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la Empresa afectada por este Convenio. El excedente que preste servicio para alguna de dichas Empresas, perderá todos sus derechos en la Empresa.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a la legislación común vigente, entendiendo esta por el Estatuto de los Trabajadores..

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

En cuanto al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en este Convenio Colectivo, será de aplicación el procedimiento estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad las partes intervinientes lo firman en Cijuela (Granada) a 29 de noviembre de 2024..

Por los Trabajadores

Por la Empresa

TABLAS SALARIALES

01-01-2025 a 31-12-2025

CATEGORÍAS	MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Encargado General	1.908,57	26.719,98
Encargado	1.393,57	19.509,98
Extrusor 1ª	1.134	15.876
Extrusor	1.134	15.876
Conductor	1.393,57	19.509,98
Oficial 3ª	1.134	15.876
Oficial 2ª	1.134	15.876
Oficial 1ª	1.134	15.876
Peón	1.134	15.876
Mozo Almacén	1.134	15.876
Mantenimiento	1.134	15.876
Trabajador de 16 y 17 años	1.134	15.876
PERSONAL VENTAS		
Comercial	1.134	15.876

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.134	15.876
Auxiliar Administrativo	1.134	15.876
Aspirante de 16 y 17 años	1.134	15.876

Firma de la comisión negociadora



Administración Autonómica

NÚMERO 2025001420

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la **DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.(código de convenio 18101451012023)**, de fecha 12 de diciembre de 2024, en el que se acuerda la **Modificación del citado Convenio**, presentado el 26 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 90 y concordantes Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente **Primero** Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE LA SEGUNDA Y ÚLTIMA REUNION MANTENIDA ENTRE LA EMPRESA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA Y LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.

En Granada a las 11:05 horas del día 12 de diciembre de 2024, en las instalaciones de la empresa, sita en Avenida de la Ciencia, nº 2, se reúnen, de una parte D. Fernando Bueno López-Viota, en calidad de Director-Gerente de la empresa FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA con Cif G18000802, asistido por D. Pablo García Martínez y, de otra parte, D^a Ana Belén Gómez Sousa, en calidad de representante legal de los trabajadores, así como D^a Yolanda Moles Quitián, como responsable de RRHH de la empresa.

Tras deliberar sobre los puntos tratados en la primera reunión, los asistentes acuerdan por unanimidad aceptar las propuestas presentadas por D^a Ana Belén Gómez Sousa, estableciendo lo siguiente:

- **Renovación de vigencia:** Se acuerda extender la vigencia del acuerdo para los años 2025 y 2026.
- **Actualización de tablas salariales:** conforme al incremento pactado para 2024.
- **Mejoras en la solicitud de anticipos:** Se facilitarán las condiciones para la solicitud de anticipos, permitiendo al personal una mayor flexibilidad financiera en situaciones de necesidad.
- **Revisión salarial:** Se establece un incremento salarial de un 3% para los años 2025 y 2026 y, adicionalmente, se incluye un incremento del 2,4 % en la cláusula de revisión salarial para 2024, destinado a compensar la pérdida de poder adquisitivo ocasionada por el aumento del IPC, única y exclusivamente para el personal del Grupo III.

Por otro lado, con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y personal, se adoptan las siguientes medidas:

- **Régimen de semanas alternas:** El personal de mantenimiento podrá acogerse a un sistema de trabajo en semanas alternas.
- **Adaptación de permisos:** Los permisos establecidos en el convenio serán adaptados a las nuevas regulaciones normativas vigentes.
- **Regularización de la ayuda de estudios:** Se establecerá la regularización de esta ayuda en los casos en que ambos cónyuges trabajen para la Fundación.

No obstante, la empresa no puede aceptar la propuesta presentada por D^a. Ana Gómez en relación con las solicitudes del personal del Museo, específicamente la de disponer de un sábado libre al mes y la redistribución de la

jornada laboral de lunes a viernes. Estas modificaciones coincidirían con los periodos de mayor actividad en la Fundación, repercutiendo negativamente en su operatividad y funcionamiento. Ante esta situación, se presenta el acuerdo final del presente convenio.

En prueba de conformidad, siendo las 11:40 horas, se firma en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Fernando Bueno López-Viota
D^a. Yolanda Moles Quitián

D^a. Ana Belén Gómez Sousa
D. Pablo García Martínez

CAPÍTULO 1

Ámbito y revisión

Sección 1. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Fundación Caja General de Ahorros de Granada, para el personal que presta servicios administrativos, de gestión y producción de actividades en la sede central y el personal que presta servicios en el Museo Memoria de Andalucía, así como cualquier otro personal que, dependiendo directamente de la Fundación, preste servicios en cualquier centro cultural que pueda disponer la Fundación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo ubicado en las dependencias de la Fundación Caja General de Ahorros de Granada. (En adelante la Fundación)

Artículo 3. Ámbito personal.

El ámbito del presente convenio colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de personal laboral por cuenta de la Fundación, tanto en las dependencias administrativas como en el Museo Memoria de Andalucía.

No quedan afectados por este Convenio, el personal que, aun perteneciendo a la Fundación, presta servicios en los Colegios Caja General de Ahorros de Granada y Centro Privado de Educación Especial Sagrada Familia, a quienes les continuarán afectando los respectivos convenios estatales que son, el de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respectivamente.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de dos años, por lo cual, sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. Absorción y compensación.

El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo sustituye de forma íntegra toda regulación estipulada en los anteriores convenios colectivos que les venía siendo de aplicación.

Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del convenio colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Garantía ad personam.

Con carácter estrictamente personal, se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Sección 2. Revisión

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia para la revisión del convenio colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del convenio colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el convenio.

Artículo 8. Prórroga.

El convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por periodos sucesivos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Prorrogado el convenio colectivo, las partes se comprometen a revisar las tablas salariales para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo de las personas afectadas por el mismo, según lo acordado en los artículos establecidos al efecto en el convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria que, además, ejercerá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 4 miembros, 2 en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la Dirección de la Fundación.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.

c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.

d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.

e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

f) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

g) Resolver cuestiones relativas a la igualdad y al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Fundación.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito dirigido al presidente o presidenta, que se habrá designado de común acuerdo con el resto de los integrantes, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

5. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los diez días hábiles de la fecha de su solicitud. Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria estará en Granada, avenida de La Ciencia, 2, y las reuniones se efectuarán en las instalaciones de la Fundación

7. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO 2

Grupos profesionales

Artículo 10. Clasificación del personal.

1. El personal afectado por el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Directivos, Gerentes y subdirectores

- Grupo II: Personal de gestión y administración
- Grupo III: Personal de actividades y servicios.
- Grupo IV: Personal en formación.

ESQUEMA :

Grupo Profesional I:

- Grupo I- Nivel A)
 - Dirección
- Grupo I- Nivel B)
 - Gerencia
- Grupo I- Nivel C)
 - Subdirección

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y Administración:

- Grupo II- Nivel A)
 - Jefes de área o departamento
- Grupo II- Nivel B)
 - Oficiales de 1ª
- Grupo II- Nivel C)
 - Oficiales de 2ª
- Grupo II- Nivel D)
 - Auxiliares Administrativos

Grupo Profesional III: Personal de actividades y servicios:

- Grupo III- Nivel A)
 - Coordinadores / Técnicos
- Grupo III-Nivel B)
 - Ayudantes/Auxiliares

Grupo Profesional IV: Personal en formación.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa a las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen distintos niveles, que corresponden a los intervalos que delimitan los diferentes grados de responsabilidad y autonomía.

Definición de los grupos profesionales. La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo Profesional I: Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o de una experiencia dilatada en el sector y puesto a desempeñar.

Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos de equipos de trabajo o departamentos.

Dirigen y gestionan equipos de trabajo en áreas funcionales, departamentales y/o comerciales.

Realizan y supervisan tareas diversas y bastante complejas que exigen una gran habilidad y experiencia, que incluyen la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo (en un área funcional, departamental y/o comercial) en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.

Posee niveles de decisión e iniciativa amplios, con el más alto grado de autonomía en el ámbito de trabajo encomendado, limitados por la aplicación de las normas de la Empresa y supervisados directamente por los organismos directivos de la Empresa del más alto nivel.

Las personas integradas en este grupo profesional se les requiere iniciativa de actuación dentro del marco de los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes.

Deben tener un conocimiento amplio del oficio o de la profesión:

Se encargan, de delegar, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios, pueden coordinar la labor de personal auxiliar, en el proceso de análisis de los problemas cotidianos, necesitan supervisión, Identifican los problemas sencillos o repetitivos y priorizan su resolución, aportan al equipo sus conocimientos específicos y aplican los conocimientos nuevos y las habilidades adquiridas, pueden participar en los procesos de evaluación de proyectos, programas y servicios como forma de aprendizaje, son rigurosas con el cumplimiento de los estándares normativos de calidad fijados o acordados con los proveedores o colaboradores, argumentan sus puntos de vista respecto a los proyectos, programas o servicios que gestionan.

Grupo I- Nivel A)**Grupo I- Nivel B)****Grupo I- Nivel C)**

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y administración: Quienes realizan funciones de apoyo a la Gerencia en la dirección, supervisión y coordinación de las competencias adscritas a la Unidad. Asesorar, técnicamente, en las materias competencia de su Área, al Gerente, director o subdirector.

Grupo II- Nivel A):

Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo de su unidad.

Coordinar los programas, proyectos y planes de actuación de los Servicios encuadrados bajo su dependencia.

Asumir la jefatura del personal adscrito al Área y disponer de las instalaciones a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y formación de los recursos humanos asignados a la Unidad. Realizar estudios, informes, memorias, y estadísticas, y presentar sugerencias y propuestas de mejora de la calidad del Área.

Participar en las reuniones y acontecimientos a que deba asistir en función de sus competencias.

Cualquier otra función delegada por el Gerente, director o subdirector y aquellas otras tareas afines al puesto y que le sean encomendadas por el Gerente, o resulten necesarias por razones de servicio, particularmente aquellas que se deriven de los conocimientos o experiencias exigidos en el proceso de asignación del puesto o que haya adquirido en cursos de formación en los que haya participado por razón de su puesto.

Resolver los conflictos de competencia surgidos entre las unidades a su cargo, así como distribuir las tareas relativas a trabajos no asignados claramente a las unidades por su indefinición.

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel B):

Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas que, con distinto grado de autonomía y responsabilidad intervienen y gestionan proyectos, programas y los servicios de la Fundación, pudiendo participar en su creación, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos: Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel C):

Las personas integradas en este nivel se les requiere iniciativa de actuación y se encargarán, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes, de menor complejidad.

Requisitos: No procede.

Grupo II-Nivel D):

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional y para el que no se necesita una especial cualificación.

Requisitos: No procede.

Grupo III: Personal de actividades y servicios: Pertenecen a este Grupo, aquellas personas que desempeñan las actividades y servicios propios dentro de la organización de la Fundación y aquellas otras que desarrollan actividades relacionadas con tareas auxiliares.

Grupo III- Nivel A

Programación, producción y seguimiento de actividades propias de la Fundación y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Personas que desempeñan un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajo a realizar.

Requisitos: Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo III-Nivel B)

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas pueden ser atención telefónica, reparto de correspondencia, conserjería, entre otras.

Requisitos: No procede.

Grupo IV: Personal en formación.

La contratación de personal en formación se registrará según lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, encomendándole tareas para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional.

Artículo 11. Ingresos y período de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupos I y II: dos meses.
- Grupo III: un mes.
- Grupo IV: seis meses

2. Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el personal laboral percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba computará a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

3. Es potestativo de la Empresa reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

CAPÍTULO III Política salarial

Artículo 12. Tablas salariales.

Nivel	Salario/Mes
GRUPO I	
Nivel A	1.767,56
Nivel B	1685,76
Nivel C	1644,46
GRUPO II	
Nivel A	1.582,12
Nivel B	1.418,73
Nivel C	1.331,89
Nivel D	1.215,15
GRUPO III	
Nivel A	1.215,15
Nivel B	1.200,91
GRUPO IV	E.T
Plus Transporte	96,93

Ayuda de Estudios / año	159,24
JUBILACIÓN 60	5.234,12
JUBILACIÓN 61	4.486,36
JUBILACIÓN 62	3.738,66
JUBILACIÓN 63	2.990,93
JUBILACIÓN 64	1.869,33

Artículo 13. Salario Base

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional contemplada en el artículo 12.

Artículo 14. Plus de transporte

Se establece con carácter general para todo el personal laboral, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte mensual consistente en las cantidades reflejadas en el en el artículo 12.

Artículo 15. Ayuda de estudios

Se establece una ayuda de estudios anual, consistente en las cantidades reflejadas en la tabla salarial, por cada hijo de los trabajadores o trabajadoras que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse.

En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores de la misma empresa, la ayuda de estudios será distribuida de manera equitativa, correspondiendo un 50% de la cantidad total a cada uno de ellos. Esta ayuda se abonará también al personal laboral que esté realizando cualquiera de los mencionados estudios.

Dichas ayudas serán abonadas por la empresa en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 16. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6 por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios, para aquellos trabajadores o trabajadoras que no lo hubieran alcanzado a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de aquellos que ya hayan alcanzado un porcentaje superior.

Artículo 17. Pagas Extra

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base y antigüedad. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias, previa solicitud del trabajador/a.

Artículo 18. Promoción.

El personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo y encuadrados en el Grupo profesional II y III con relación laboral de carácter indefinida fijo de plantilla que se encuentren en activo, en excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, y siempre que se haya superado el correspondiente periodo de prueba, podrán solicitar, la cobertura de los diferentes puestos de trabajo, siempre y cuando existiera alguna vacante.

La empresa, junto con el/la Representante de los trabajadores, analizarán, si el personal laboral que haya

optado por solicitar la cobertura del puesto vacante, cumple con los requisitos indispensables del puesto de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de superior categoría

Con carácter general el personal laboral desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Cuando los trabajadores o trabajadoras realicen trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses en el mismo año. Si este plazo se superara, ascenderá a dicha categoría superior.

Artículo 20. Anticipos a cuenta

Los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de cuatro mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador/a, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos emancipados.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador/a.
- Para la adquisición de vehículo.
- Cubrir necesidades urgentes y de carácter prioritario. El/la trabajador/a deberá justificar que el préstamo es necesario para cubrir una necesidad apremiante o urgente.
- Obras y reformas en su domicilio habitual.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal. La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a cuatro, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60, 90 ó 120 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos, tres o cuatro meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador/a dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la

liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 21. Dietas y locomoción

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

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El personal laboral percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El personal laboral percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

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

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El personal laboral percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en

automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

Artículo 22. *Revisión Salarial.*

Las retribuciones salariales para el periodo de vigencia del Convenio se referencian a las tablas resultantes de las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial contenida en el artículo 12 de este convenio colectivo, incrementadas en un 3 % anual para los años 2025 y 2026 en los conceptos incluidos en dichas tablas, así como en el resto de conceptos económicos reflejados en este convenio colectivo.

Asimismo, se aplicará para 2024 un incremento adicional del 2,4% para el personal comprendido en el Grupo III, con el propósito de compensar la pérdida de poder adquisitivo derivada del aumento del IPC. Este incremento se aplicará en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 23. *Premio de vinculación*

El personal laboral que alcance su jubilación ordinaria o tenga declarada una incapacidad permanente total o absoluta, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo 24. *Premio de jubilación anticipada.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que opten por jubilarse anticipadamente entre los 61 y 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en la Tabla Salarial del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

CAPÍTULO IV

Jornada. Horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 25. *Distribución del tiempo de trabajo del personal de la Fundación.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada máxima de 35 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones, fiestas locales y permisos que se regulan en el presente Capítulo IV, con la excepción del personal que presta servicios en el museo y de mantenimiento que su jornada de 35 horas semanales se realizará según se detalla a continuación:

- Horario para el personal del Museo se distribuirá en 5 jornadas semanales, de martes a sábados, salvo cuando se realicen actividades de verano, que se distribuirán de lunes a viernes.
- Horario para el personal de mantenimiento se distribuirá en semanas alternativas, una de lunes a viernes de 8h a 15h y otra de martes a sábados, (cuya distribución horaria sería (martes, miércoles y jueves de 8h a 15,10h; Viernes de 8h a 15h y de 17h a 19h; y sábados de 10h a 14.30h), garantizando en todo momento una cobertura adecuada según las demandas y prioridades de la empresa.

Se establece un horario especial para los días de Semana Santa y Corpus que se detalla a continuación:

- Semana Santa: de 08:00 a 14:00 horas.
- Corpus: de 09:00 a 14:00 horas.
- Cuando el centro realice actividades educativas de Museo en verano, la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

Artículo 26. *Excedencias.*

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

2. El personal laboral con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades que compitan con la actividad de la Empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

3. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, cuando dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de hijos, tendrán derecho reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

4. El personal laboral también tendrán derecho a un periodo de excedencia 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. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de un familiar, tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

5. El personal laboral en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 27. Complemento de baja por incapacidad temporal (IT).

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento de la totalidad de las retribuciones, exceptuando el plus de transporte.

Artículo 28. Permisos retribuidos y no retribuidos.

El trabajador o trabajadora, con previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, a excepción del permiso contemplado en el apartado j), por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo que se exponen a continuación:

a) Veinte días naturales para el primer matrimonio. Para posteriores matrimonios, serán quince días naturales. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante.

Asimismo, se tendrá derecho a este permiso retribuido en caso de unión estable de pareja de hecho que cumpla las condiciones y requisitos que legalmente se establecen o se establezcan en el futuro al efecto en el ámbito del Estado español o de la comunidad autónoma, dentro del ámbito territorial al que afecte.

b) Cinco días laborables, sin límite anual, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho o cualquier persona con la que se conviva y necesite cuidados, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

c) El tiempo máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en caso de nacimiento, acogida legal o adopción legal.

d) Cinco días laborables por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

e) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo público o personal, de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Cinco días al año por asuntos propios sin necesidad de justificación. El disfrute solo podrá tener lugar durante el año natural y no serán acumulables.

i) Cuatro días al año para atender urgencias familiares imprevisibles y no planificadas de fuerza mayor, tales como accidentes o enfermedades de familiares o convivientes que requieran su presencia inmediata. Este permiso podrá usarse por horas o hasta completar 4 días al año.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas, no retribuido, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El ejercicio de este derecho es compatible con la utilización de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del ET.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar adaptaciones en su jornada laboral, tanto en duración como en distribución, así como en la modalidad de prestación, incluido el trabajo a distancia, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho se extiende a aquellas con hijos o hijas hasta que estos cumplan 12 años.

Además, se reconoce el derecho a reducción de jornada para quienes deban cuidar de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad sin actividad retribuida, lo cual implica una reducción proporcional del salario. También podrá solicitar este derecho quienes necesiten atender al cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que no pueda valerse por sí mismo debido a edad, accidente o enfermedad y no realice actividad retribuida.

El derecho a reducción de jornada también se amplía a personas con hijos o personas a cargo con discapacidad menor de 26 años que presenten una enfermedad grave. Esto es aplicable cuando el grado de discapacidad supera el 65% y se acredita antes de los 23 años.

La empresa está obligada a responder por escrito si acepta o no las solicitudes a de teletrabajo en un plazo máximo de 15 días. En caso de rechazo, la empresa debe presentar una propuesta alternativa que responda a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien negar el teletrabajo, justificando de forma motivada las razones objetivas de su decisión.

Si no se pronuncian dentro de este periodo, la solicitud se considera aceptada automáticamente.

Artículo 29. Permiso para el cuidado del bebé lactante.

Los trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 por acuerdo entre empresa y trabajador/a o en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por

nacimiento

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al el trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, comunicadas y autorizadas por la dirección, debieran realizarse horas extraordinarias, estas se compensarán mediante descanso de una hora y media por cada hora en el trimestre siguiente. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 31. Vacaciones.

1.El personal laboral de la Fundación disfrutarán de 26 días, laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de cada comunidad autónoma.

Los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

2. De estas vacaciones, 15 días laborables se disfrutarán en el mes de agosto, exceptuando el personal de Museo que disfrutará de 21 días laborables.

3. Las vacaciones que pudieran quedar pendientes podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al que se hubieran generado.

4. Al 31 de mayo deberá haberse realizado el cuadrante vacacional.

5.En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas.

Artículo 32. Días festivos y tarde festiva

Se establecen como días festivos el 24 de diciembre, Nochebuena, y 31 de diciembre, Nochevieja, excepto en aquellas localidades en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festivo el día anterior.

Se establece como tarde festiva para Granada capital la del día 3 de mayo, día de la Cruz. Así como, el sábado de Semana Santa que para cada año corresponda

CAPÍTULO IV

Regulación de los Contratos de Trabajo

Sección 1. Contratos de Trabajo

Artículo 33. Modalidades contractuales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que las modalidades contractuales se regirán según lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Artículo 35. Jubilación parcial y contratos de relevo.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del

Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora haya acordado con la empresa el ejercicio de este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable.

Sección 2. Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 36. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 37. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Fundación, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa de desarrollo, ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado adoptando las decisiones necesarias para propiciar el cumplimiento de la norma e incorporar las medidas existentes en materia de igualdad de oportunidades

La Fundación y el personal laboral afectado por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En lo relacionado con las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, se regirá conforme a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

Artículo 40. Faltas.

Se considerará falta cualquier acto u omisión del trabajador o trabajadora que suponga una infracción de los deberes y funciones que tiene encomendados o que resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Las faltas o infracciones laborales de los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. Gradación de las faltas.

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo que no causen perjuicio irreparable.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de hacerlo.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente, en cuyo caso se calificará como falta grave.

g) La imprudencia en el trabajo, respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre prevención de riesgos laborales, que no ocasione accidentes serios ni daños al personal o a los elementos de trabajo.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o en el centro de trabajo.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

n) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

o) Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

h) La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

o) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

q) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

r) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

r) El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

t) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

u) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

v) La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

w) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año; inhabilitación para ascender de nivel durante tres años como máximo; despido.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán a la persona interesada por escrito y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al trabajador o trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente, se enviará el pliego al Comité de Empresa o a los delegados de personal, quienes, al igual que el trabajador o trabajadora afectado, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, finalizado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador o trabajadora afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al trabajador o trabajadora la sanción que considere procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo que se haya pactado en el presente convenio colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador o trabajadora y, seguidamente, se trasladará al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

3. En relación con las garantías de los miembros del Comité de Empresa y de los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Prescripción.

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

Artículo 45. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 46. Sucesión de empresas

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada delito.

Artículo 47. Cláusula de modificación.

La empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá modificar las condiciones económicas del presente cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Artículo 48. Sercla

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados

en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.



Administración Autonómica

NÚMERO 2024048364

Delegación Territorial de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul en Granada

Administración

Solicitud de autorización formulada por la Universidad de Granada para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre con motivo de la colocación de una boya oceanográfica en la cabecera del Cañón de Jolúcar, término municipal de Torrenueva Costa (Granada). Expediente AUT02/24/GR/0030.

Solicitud de autorización de ocupación de dominio público marítimo terrestre. Expediente AUT02/24/GR/0030

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y en el artículo 152.8 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba su Reglamento General, se somete a información pública, la solicitud de autorización formulada por la Universidad de Granada para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre con motivo de la colocación de una boya oceanográfica en la cabecera del Cañón de Jolúcar, término municipal de Torrenueva Costa (Granada). Expediente AUT02/24/GR/0030.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de VEINTE (20) DIAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9'00 a 14'00 de lunes a viernes, así como en el Portal de la Junta de Andalucía, Sección de Transparencia, a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>, durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

En Granada, a 9 de octubre de 2024

Firmado por: MANUEL FRANCISCO GARCÍA DELGADO



Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

TRANSPARENCIA RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Resolución de la Delegación de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica, por la que se nombra personal funcionario de carrera, en el proceso selectivo para el ingreso en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas

Expte.: 2024/PES_01/023814 Resolución de la Delegación de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica, por la que se nombra personal funcionario de carrera, en el proceso selectivo para el ingreso en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas de la escala de Administración Especial de la Diputación de Granada, convocado por Resolución de 29 de noviembre de 2021 (BOP 1/12/2021).

Mediante Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Delegación de Recursos Humanos («Boletín Oficial de la Provincia» de 01 de diciembre de 2021), se convocó el proceso selectivo para ingreso en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas de la Diputación de Granada.

Concluido el proceso selectivo, de conformidad con la relación de aspirantes que han aprobado el proceso selectivo (BOP 31/10/2024) y en virtud de lo dispuesto en los artículos 25 y 26 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, y en la base 9 de la Resolución de la Delegación de Recursos Humanos, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas, he resuelto:

Primero. Nombrar personal funcionario de carrera, por el sistema general de acceso libre, en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas de la escala de Administración Especial de la Diputación de Granada, a las personas aspirantes que se relacionan en el anexo de esta Resolución, ordenadas de acuerdo con la puntuación final obtenida en el proceso selectivo y con expresión de los destinos que se les adjudican.

Segundo. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62.1.c) de texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para adquirir la condición de personal funcionario de carrera, deberán prestar acto de acatamiento de la Constitución, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, y tomar posesión de sus destinos en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial de la Provincia».

Con carácter previo deberán aportar la siguiente documentación:

1. Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
2. Declaración de no estar afectado por incompatibilidad.

Tercero. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso potestativo de reposición ante el Presidente de la Diputación de Granada, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si no estima oportuna la presentación del recurso potestativo de reposición, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados en la misma forma ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Granada, con arreglo a lo señalado en los artículos 8.1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Así lo resuelve y firma D^a. Mónica Castillo de la Rica, Diputada Delegada de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica según delegación de Presidencia conferida mediante Resolución número 3627, de 18 de julio de 2023, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

ANEXO I

Relación de nombramientos en la especialidad de Ingeniero/ Técnico/a de Obras Públicas

Número de orden	Apellidos y Nombre	NIF	Centro de destino	Plaza/ Código PT	Nivel Complemento Destino	Complemento Específico
1	Palma Díaz, Sergio	***5655**	Servicio de Ingeniería	92775/ 3048	20	16.751,28 €
2	Hernández Vico, Juan Francisco	***4386**	Servicio de Ingeniería	90352/ 0292	20	16.751,28 €
3	González Delgado, Manuel	***2605**	Servicio de Ingeniería	90286/ 0352	20	16.751,28 €

En Granada, a 13 de enero de 2025
Firmado por: Mónica Castillo de la Rica



NÚMERO 2025001435

Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

Administración

Aprobación Definitiva Proyecto de Urbanización Urbanas Noga S.L.

Aprobación Definitiva Proyecto de Urbanización Urbanas Noga S.L.

Aprobado definitivamente por la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 4/12/2024, el Proyecto de Urbanización promovido por D. Nicolás O**** P*****, en representación de Urbanas Noga S.L., para la tramitación y aprobación de proyecto de urbanización del ámbito sito entre las calles Tinar, Alhambra y Avenida Reyes Católicos de Albolote de acuerdo a proyecto redactado por Ricardo Rueda García, Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos.

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

En Albolote, a 14 de Enero de 2025

Firmado por El Alcalde D. Salustiano Ureña García



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BÉRCHULES

Alcaldía

Aprobación definitiva del Presupuesto Municipal 2025

Acuerdo del Pleno de fecha 03/12/2024 de la Entidad Bérchules por el que se aprueba definitivamente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2025.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto municipal del ejercicio 2025 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Granada con sede en Granada en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

1.- Presupuesto Municipal para 2024 que se aprueba.

Gastos

CAP.	DENOMINACION	Consignación Inicial 2025
1	Gastos de personal	719.485,16
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	315.292,16
3	Gastos financieros	500,00
4	Transferencias corrientes	59.388,68
5	Fondo de contingencia y Otros imprevistos	1.000,00
6	Inversiones reales	33.500,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
Total Gastos		1.129.166,00

Ingresos

CAP.	DENOMINACION	Previsión Inicial 2025
1	Impuestos directos	206.380,88
2	Impuestos indirectos	12.000,00
3	Tasas y otros ingresos	188.112,82
4	Transferencias corrientes	709.157,30
5	Ingresos patrimoniales	13.015,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	500,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
Total Ingresos		1.129.166,00

2.- Relación de plazas que integran la plantilla y que se aprueba.

PERSONAL FUNCIONARIO:

Con habilitación de carácter nacional		Nº Puestos Totales	Nº Vacantes
GRUPO	DENOMINACIÓN		
A1	Secretaría-Intervención Tesorería	1	0
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL			
A1	Técnico de la administración genera y gestión de compras	1	1
C2	Auxiliar Administrativo/a	2	0
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL			
A2	Arquitecto/a Técnico/a T.P.	1	0
Total funcionarios:		5	1

PERSONAL LABORAL:

Oficial 1ª servicios múltiples	1	0
Peón de servicios m. /Limpieza	1	0
Conductor/a/Recogida R.S.U.	1	0
Encargado/a servicios múltiples/EDAR	1	0
Limpiador/a Edificios públicos	1	0

Auxiliares Ayuda Domicilio T. P.	5	0
Animador/a Deportivo/a T.P.	1	0
Monitor/a Guadalinfo T.P.	1	0
Técnico/a Inclusión Social T.P.	1	0
Auxiliar administrativo Subv. Fondos EU	1	1
Total laborales:	14	1

- MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO:

Dedicación parcial 25%: Alcaldía; 16.424,78 € brutos anuales.

- Asistencia a Plenos de los concejales: 60 €.

- Dietas y gastos de desplazamiento: las correspondientes al Grupo 2 de la legislación estatal vigente.

En Bérchules, a 14 de Enero de 2025
Firmado por: Ismael Padilla Gervilla



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BÉRCHULES

Alcaldía

Constitución de bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de dos plazas de ayuda a domicilio por concurso-oposición

Resolución de Alcaldía de fecha 14/01/2025 de la entidad de Bérchules por la que se acuerda la constitución de una bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de dos plazas de ayuda a domicilio por concurso-oposición.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 2025-0005 de fecha 14/01/2025 la constitución de una bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de dos plazas de ayuda a domicilio por concurso-oposición.

PRIMERO. - Acordar la constitución de la Bolsa de Trabajo que servirá para cubrir los supuestos de cese, baja, renuncia, sustitución o cualquiera otra circunstancia que haga necesaria la cobertura de las plazas que regulan el proceso, ordenada conforme a la puntuación obtenida a los siguientes aspirantes:

N.º DE POSICIÓN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1	Ana Gervilla Soto	***3296**	79,92
2	Raquel Rodríguez Vargas	***7413**	76,14
3	Celia Arana Almendros	***3093**	61,60
4	Esmeralda Castillo Mendoza	***5768**	61,32
5	María José Pérez Enrique	***3223**	57,00
6	Jesús Martín Medina	***3810**	55,78
7	Concepción Saldaña Morón	***1590**	52,24
8	María Isabel Guzmán Taquichiri	***4434**	50,03
9	Dolores Carcelén Parra	***4302**	45,30
10	Mirian Cervilla Jiménez	***3246**	45,00
11	Josefa Toro Manzano	***2457**	44,83
12	Carmen Ortega Alcalde	***2765**	39,06
13	Esmeralda Moreno Sillas	***3750**	36,36

SEGUNDO - Otorgar un plazo de 3 días hábiles para la presentación de posibles alegaciones a la propuesta de aspirantes a ser nombrados en primer lugar como auxiliar de ayuda a domicilio a tiempo parcial (80%) por el sistema concurso-oposición y la constitución de la Bolsa de Trabajo.

TERCERO. – Que la presente bolsa estará vigente de manera hasta tanto en cuanto se constituya nueva bolsa de Auxiliares de Ayuda a domicilio que sustituya a la presente de manera expresa que se está elaborando.

CUARTO. - El llamamiento de los candidatos se efectuará de acuerdo con el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo. La bolsa será rotatoria, es decir, pasando el trabajador empleado al final de la misma una vez concluido el periodo de contrato.

El llamamiento se efectuará mediante notificación conforme a la LPAC quedando acreditado en el expediente la citada notificación al interesado.

Para la formalización de un contrato derivado de la presente Bolsa de Trabajo, se procederá a comunicar la oferta al candidato que se encuentre en el primer puesto de la bolsa, que deberá, en el plazo de cinco días naturales, aportar los documentos originales acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, así como Declaración Jurada de no hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad previstos en la legislación vigente.

Si un candidato fuera notificado para ser contratado y rehusase la oferta, sin mediar justificación, será eliminado de la lista.

QUINTO. - Publicar la presente en el BOP de Granada así como en el tablón electrónico y tablón físico del ayuntamiento.

En Bérchules, a 14 de Enero de 2025
Firmado por: Ismael Padilla Gervilla



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BÉRCHULES

Alcaldía

Constitución de bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de tres plazas de ayuda a domicilio por concurso

Resolución de Alcaldía de fecha 14/01/2025 de la entidad de Bérchules por la que se acuerda la constitución de una bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de tres plazas de ayuda a domicilio por concurso.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 2025-0004 de fecha 14/01/2025 la constitución de una bolsa de trabajo relativa al procedimiento selectivo de tres plazas de ayuda a domicilio por concurso.

PRIMERO. - Acordar la constitución de la Bolsa de Trabajo que servirá para cubrir los supuestos de cese, baja, renuncia, sustitución o cualquiera otra circunstancia que haga necesaria la cobertura de las plazas que regulan el proceso, ordenada conforme a la puntuación obtenida a los siguientes aspirantes:

N.º DE POSICIÓN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1	Caridad Carayol Peralta	***1012**	73,80
2	Raquel Rodríguez Vargas	***7413**	66,90
3	Esmeralda Castillo Mendoza	***5768**	51,60
4	Celia Arana Almendros	***3093**	51,00
5	Concepción Saldaña Morón	***1590**	50,40
6	Carmen Ortega Alcalde	***2765**	35,10
7	María José Pérez Enrique	***3223**	34,04
8	Jesús Martín Medina	***3810**	32,56
9	Inmaculada Noemí Soto Martínez	***2410**	30,00
10	Mirian Cervilla Jiménez	***3246**	30,00
11	Josefa Toro Manzano	***2457**	27,04
12	María Isabel Guzmán Taquichiri	***4434**	19,36
13	Ana Belén Martínez Montilla	***3741**	14,80
14	Dolores Carcelén Parra	***4302**	13,24
15	Esmeralda Moreno Sillas	*** 3750**	0,60

SEGUNDO - Otorgar un plazo de 3 días hábiles para la presentación de posibles alegaciones a la propuesta de aspirantes a ser nombrados en primer lugar como auxiliar de ayuda a domicilio y la constitución de la Bolsa de Trabajo.

TERCERO. – Que la presente bolsa estará vigente de manera hasta tanto en cuanto se constituya nueva bolsa de Auxiliares de Ayuda a domicilio que sustituya a la presente de manera expresa que se está elaborando.

CUARTO. - El llamamiento de los candidatos se efectuará de acuerdo con el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo. La bolsa será rotatoria, es decir, pasando el trabajador empleado al final de la misma una vez concluido el periodo de contrato.

El llamamiento se efectuará mediante notificación conforme a la LPAC quedando acreditado en el expediente la citada notificación al interesado.

Para la formalización de un contrato derivado de la presente Bolsa de Trabajo, se procederá a comunicar la oferta al candidato que se encuentre en el primer puesto de la bolsa, que deberá, en el plazo de cinco días naturales, aportar los documentos originales acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, así como Declaración Jurada de no hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad previstos en la legislación vigente.

Si un candidato fuera notificado para ser contratado y rehusase la oferta, sin mediar justificación, será eliminado de la lista.

QUINTO. - Publicar la presente en el BOP de Granada así como en el tablón electrónico y tablón físico del ayuntamiento.

En Bérchules, a 14 de Enero de 2025

Firmado por Ismael Padilla Gervilla



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

Proceso de selección para una plaza de Monitor Deportivo y una plaza de Trabajador/a Social

Resoluciones de Alcaldía para la contratación, como personal laboral fijo, de aspirantes para el puesto de Monitor Deportivo y Trabajador Social, encuadrados en los procesos de estabilización de personal

Mediante Resoluciones de Alcaldía, de fecha 14 de enero de 2025, se aprobó la relación definitiva del resultado de la convocatoria para la contratación en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal de una plaza de Monitor Deportivo y de una plaza de Trabajador/a Social, como personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso.

Se anuncia que ambas Resoluciones del proceso de selección indicado están disponibles en la sede electrónica del Ayuntamiento (<https://cortesygraena.sedelectronica.es>).

Contra este acto resolutorio procede recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes o, directamente, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, computándose tales plazos a partir del día siguiente al de la notificación o publicación procedentes, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno. En el caso de haber interpuesto recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso interpuesto.

En Cortes y Graena, a 14 de enero de 2025

Firmado por: D^a. Fabiola Romero Hernández. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Cortes y Graena.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

Modificación Presupuestaria

Anuncio aprobación definitiva de Suplemento de Crédito con cargo al Fondo de Contingencia

Habiéndose publicado en el Boletín oficial de la Provincia, con fecha 3 de diciembre de 2024, anuncio de aprobación provisional de modificación de créditos n.º 201/2024 del Presupuesto de 2024, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al Fondo de Contingencia, y sometiéndose el citado expediente a exposición pública por plazo de quince días, finalizando el 27 de diciembre de 2024.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito, financiado con cargo al Fondo de Contingencia, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en Aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
920.120.00	Sueldos Grupo A1	13.911,85	800,00	14.711,85
920.120.01	Sueldos grupo A2	2.318,19	700,00	3.018,19
920.120.03	Sueldos Grupo C1	34.955,59	7.300,00	42.255,59
920.120.06	Trienios	7.312,92	700,00	8.012,92
920.121.00	Complemento Destino	28.026,91	2.800,00	30.826,91
920.121.01	Complemento Específico	31.366,64	5.700,00	37.066,64

Esta modificación se financia con cargo al Fondo de Contingencia, por importe de 18.00,00.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, 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 de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso -Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto impugnado.

En Cortes y Graena, a 14 de enero de 2025
Firmado por: D^a. Fabiola Romero Hernández. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Cortes y Graena



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

Modificación Presupuestaria

Aprobación definitiva de Suplemento de Crédito con cargo al Remanente Líquido de Tesorería

Habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, con fecha 4 de diciembre, anuncio de aprobación provisional de modificación de créditos n.º 206/2024 del Presupuesto de 2024, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería, y sometiéndose el citado expediente a exposición pública por plazo de quince días, finalizando el 30 de diciembre de 2024.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en Aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
912.100.00	Retribuciones Órganos de Gobierno	34.598,10	10.000,00	44.598,10
920.131	Laboral Temporal	33.813,34	38.000,00	71.813,34
920.160.00	Seguridad Social	84.624,26	11.000,00	95.624,26

Esta modificación se financia con cargo al Remanente Líquido de Tesorería, por un importe total de 59.000,00.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, 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 de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto impugnado.

En Cortes y Graena, a 14 de enero de 2025
Firmado por: D^a. Fabiola Romero Hernández. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Cortes y Graena



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

Modificación Presupuestaria

Anuncio aprobación definitiva de transferencia de crédito de distinta área de gasto

Habiéndose publicado en el Boletín oficial de la provincia, con fecha 3 de diciembre de 2024, anuncio de aprobación provisional de modificación de créditos n.º 204/2024 del Presupuesto de 2024, en la modalidad de transferencia de crédito de distinta área de gasto, y sometiéndose el citado expediente a exposición pública por plazo de quince días, finalizando el 27 de diciembre de 2024.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de transferencia de crédito de distinta área de gasto, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Bajas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Créditos a transferir	Créditos finales
231.227.99	Trabajos Ley de dependencia	532.146,00	40.000,00	492.146,00

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Créditos a incorporar	Créditos finales
920.227.06	Trabajos Técnicos	70.918,53	40.000,00	110.918,53

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, 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 de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto impugnado.

En Cortes y Graena, a 14 de enero de 2025
Firmado por: D^a. Fabiola Romero Hernández. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Cortes y Graena



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

Administración

PUBLICACIÓN DE PADRONES

PRECIO PÚBLICO ESCUELA INFANTIL DICIEMBRE 2024 y TASA VIVIENDA TUTELADA ENERO 2025

Mediante los decretos de alcaldía números: 2025-0012 y 2025-0013 de 10 de enero de 2025 se procedió a la aprobación de los siguientes padrones, su exposición al público durante el plazo de 15 días y señalamiento del periodo de cobranza entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de marzo de 2025:

*Tasa Vivienda Tutelada Enero de 2025.....4.593,74 €

*P.Público Escuela Infantil Diciembre 2024.....7.603,17 €

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

Los pagos podrán efectuarse en:

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

* Caja Rural de Granada: en cajeros y en ventanilla

* Banco Santander: en cajeros automáticos

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

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

En Dúrcal, a 14 de enero de 2025

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Firmado por: Julio Prieto Machado



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE FONELAS

Administración

DECRETO RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA - PRESIDENCIA NOMBRAMIENTO FUNCIONARIO/A DE CARRERA PLAZA ARQUITECTO TÉCNICO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN 35/2023

RESOLUCIÓN DECRETO DE ALCALDÍA – PRESIDENCIA N.º 2025 – 0001 DE 2 DE ENERO DE 2025

RESOLUCIÓN DECRETO DE ALCALDÍA - PRESIDENCIA

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Providencia de Alcaldía - Presidencia	F. FIRMA E	
Informe Jurídico Secretaría General	F. FIRMA E	
Bases que han de regir la Convocatoria y el proceso de estabilización temporal	F. FIRMA E	
Informe-Propuesta de Resolución	F. FIRMA E	
Informe de Fiscalización (Fase A)	F. FIRMA E	
Resolución de Alcaldía - Presidencia	F. FIRMA E	
Anuncio en el BOP	F. FIRMA E	
Anuncio en el BOE	F. FIRMA E	
Comunicación a los Organismos que deban Proponer Miembros del Tribunal	F. FIRMA E	
Resolución de Alcaldía aprobando la Lista Provisional	F. FIRMA E	
Comunicación a los miembros del Tribunal	F. FIRMA E	
Anuncio BOP	F. FIRMA E	
Certificado de Secretaría General	F. FIRMA E	
Informe-Propuesta de Resolución	F. FIRMA E	
Resolución de Alcaldía aprobando la Lista Definitiva	F. FIRMA E	
Anuncio BOP	F. FIRMA E	
Acta de Baremación	F. FIRMA E	
Anuncio del Resultado de la Baremación	F. FIRMA E	
Certificado de las Alegaciones Presentadas	F. FIRMA E	
Anuncio de la Relación de personas aprobadas	F. FIRMA E	
Recepción de documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria	F. FIRMA E	
Informe-Propuesta de Resolución	F. FIRMA E	

Informe de Fiscalización (Fase D)	F. FIRMA E	
Acta de Audiencia Pública sorteo por Igual Puntuación	F. FIRMA E	

A los anteriores antecedentes de hecho le son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- Considerando lo dispuesto en el artículo 2 y las disposiciones adicionales primera, cuarta, sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

II.- Considerando lo dispuesto en los artículos 55 a 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

III.- Considerando lo dispuesto en los artículos 128.2 y 130 y siguientes del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

IV.- Considerando lo dispuesto en los artículos 15 a 26 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

V.- Nuestra jurisprudencia ha venido señalando; sentencia de 22 de febrero de 2024 dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en Sala Sexta, en los asuntos acumulados: C-59/22, C-110/22 y C-159/22, que tenían por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante autos de 22 de diciembre de 2021, 21 de diciembre de 2021 y 3 de febrero de 2022, recibidos en el Tribunal de Justicia el 27 de enero, el 17 de febrero y el 3 de marzo de 2022, respectivamente, en los procedimientos entre MP y Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22), entre IP y Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22) y entre IK y Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22).

Las peticiones de decisión prejudicial versaban sobre la interpretación de las cláusulas 2, 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, el cual se encuentra contenido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

VI.- Considerando lo dispuesto en los artículos 21.1.g) y h) 91, 92 y 100 a 102 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

VII.- En cuanto al fondo, y revisada la documentación obrante en el expediente administrativo, resulta que D. Manuel Flores Cáceres con documento nacional de identidad *****2298R, D. Javier Vargas Frías con documento nacional de identidad *****2169L, y D. Rubén Álvarez García con documento nacional de identidad *****0654F y D.^a Ana Belén Gómez Medina con documento nacional de identidad *****911Z, han desistido como aspirantes en el proceso de estabilización.

Por lo que, revisada la documentación obrante en el expediente administrativo, y resultado del acta del sorteo realizado en audiencia pública en día 27 de diciembre de 2024, su publicación y no habiéndose presentado alegaciones al respecto, resulta que D. Pablo Lucas Navas Iglesias con documento nacional de identidad *****7265B, en el proceso del sorteo anteriormente referenciado y resultando ser el primer candidato, procede realizar el nombramiento siguiendo el orden establecido para la plaza de Arquitecto Técnico como Funcionario de Carrera.

De conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, y a la vista de la propuesta de resolución emitida por la Secretaría General y considerando que el expediente se adecua a la legislación aplicable, ésta Alcaldía - Presidencia,

RESUELVE

PRIMERO.- Realizar el nombramiento como Funcionaria de Carrera para la plaza de Arquitecto/a Técnico a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI
D. PABLO LUCAS NAVAS IGLESIAS	*****7265B

SEGUNDO.- Disponer la cantidad que conta en el presupuesto general de 2025 a la que asciende la retribución al nombrado según la plaza de referencia.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la aspirante que ha obtenido la plaza, comunicándole que deberá tomar posesión en el plazo de **5 días hábiles** a contar desde el día siguiente a la recepción de la notificación.

Del mismo modo, se le comunica que su incorporación al puesto de trabajo será con fecha **13 de Enero de 2025.**

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.

CUARTO.- Publicar el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://fonelas.sedelectronica.es> y, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

QUINTO.- Comunicar al Registro de Personal o asesoría externa en materia Laboral, a los efectos oportunos.

SEXTO.- Proporcionar la información estadística correspondiente a los resultados del proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía - Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de

octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Así lo acuerda, manda y firma,

El Ilmo. Sr. Alcalde – Presidente

Fdo.: D. Getsemaní Torres Rienda

(En Foneles a fecha de firma electrónica)

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GÓJAR

Administración

MODIFICACION DECRETO 501/2023 SOBRE DIAS DE CELEBRACION DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

MODIFICACION DECRETO 501/2023 SOBRE DIAS DE CELEBRACION DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

D. JOSE JOAQUIN PRIETO MORA, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE GOJAR (GRANADA), HACE SABER:

Que esta Alcaldía con fecha 18 de diciembre de 2024, ha dictado Decreto bajo el número 930/2024, del siguiente tenor literal:

«DECRETO DE LA ALCALDIA DE MODIFICACIÓN DEL DECRETO 2023-0501, DE FECHA 22/06/2023

Mediante el Decreto nº 2023-0501 de fecha 22/06/2023, de nombramiento de miembros de la Junta de Gobierno Local y delegación de competencias en dicho órgano, se resolvió, entre otros extremos, “que las sesiones ordinarias se celebrarán con periodicidad quincenal, los miércoles de las semanas primera y tercera de cada mes a las 8:30 horas. Si el miércoles fuese festivo, la sesión se celebrará el inmediato día hábil posterior”.

Como quiera que razones organizativas aconsejan la modificación del miércoles como día de celebración de las sesiones ordinarias de la Junta de Gobierno Local, y de conformidad con los artículos: 20.1.b) y 23) de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local (LRBRL), 35, 43, 44 y 52 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROFRJEL); y demás disposiciones de general aplicación.

Por todo ello esta Alcaldía, en el ámbito de las atribuciones que le confiere la vigente legislación de régimen local, HA RESUELTO:

PRIMERO.- Modificar el párrafo primero del punto tercero del Decreto nº 2023-0501 de fecha 22/06/2023, en el sentido siguiente:

Que donde dice:

“La Junta de Gobierno Local, celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias, pudiendo ser éstas urgentes. Las sesiones ordinarias se celebrarán con periodicidad quincenal, los miércoles de las semanas primera y tercera de cada mes a las 8:30 horas. Si el miércoles fuese festivo, la sesión se celebrará el inmediato día hábil posterior.”

Debe decir:

“La Junta de Gobierno Local, celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias, pudiendo ser éstas urgentes. Las sesiones ordinarias se celebrarán con periodicidad quincenal, los jueves de las semanas primera y tercera de cada mes a las 8:30 horas. Si el jueves fuese festivo, la sesión se celebrará el inmediato día hábil posterior.”

SEGUNDO.- El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Anuncios de conformidad con los artículos 43, 44 y 53 del ROFRJEL.

TERCERO. - El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su firma y se dará cuenta del mismo al Pleno municipal en la primera sesión que celebre.

CUARTO. - Notificar a los Sres. Concejales/as de la Junta de Gobierno Local.»

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos

En Gójar, a 14 de enero de 2025.

Firmado por: D. JOSE JOAQUIN PRIETO MORA, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Gójar (Granada)



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA TAHA

Administración

Anuncio aprobación inicial Programa de gestión de colonias felinas

Anuncio aprobación inicial Programa de gestión de colonias felinas

ANUNCIO

Aprobado inicialmente el Programa de Gestión de Colonias Felinas, por Resolución de Alcaldía nº 2025-0020, de 14 de enero, y de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete el expediente a información pública por plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

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

A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<https://latahasedelectronica.es>].

El presente anuncio servirá de notificación a las personas interesadas, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

En LA TAHA, a 14 de ENERO de 2025
Firmado por: JOSE ANTONIO GARCÍA SALGUERO



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

TESORERIA

ANUNCIO COBRANZA PADRON 3º BIM/2024 AGUA, BASURA, ALCANTARILLADO,ETC

ANUNCIO COBRANZA PADRON 3º BIM/2024 AGUA, BASURA, ALCANTARILLADO,ETC

Dª. PURIFICACIÓN LÓPEZ QUESADA, ALCALDESA DEL AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada). -

Se comunica, en relación con los recibos del Padrón de agua, cuota, alcantarillado, basura e iva del 3º bimestre de 2024, lo siguiente:

Plazo para efectuar el ingreso: dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugar de pago: en las entidades colaboradoras de Emasagra, (Caixa, Caja Granada, Unicaja, BBVA, Cajasur) situadas en el ámbito nacional.

En las propias oficinas de Emasagra, sitas en C/ Molinos 58-60.

Los ingresos se podrán efectuar en el horario de atención al público de dichas entidades.

El vencimiento del plazo de ingreso en periodo voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda determinará el inicio del periodo ejecutivo, el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161.4 de la Ley General Tributaria.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

En La Zubia, a 14 de enero de 2025

Firmado por La Alcaldesa Purificación López Quesada



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LOJA

Economía y Hacienda

NÚMERO 2025001415

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IIVTNU) Expte. 2024/5228

Aprobación Definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IIVTNU). Expte. 2024/5228

EDICTO

Aprobación Definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IIVTNU).

En relación al expediente 2024/5228, sobre modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IIVTNU), conocido como Plusvalía, aprobada provisionalmente por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 7 de noviembre de 2024 y no habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo durante el período de información pública al que ha sido expuesto (BOP nº 220 de 13 de Noviembre de 2024; tablón de Edictos del Ayuntamiento; y Diario provincial "Granada Hoy" día 14 noviembre de 2024), se entiende elevado automáticamente a definitivo dicho acuerdo provisional de aprobación de modificación de dicha ordenanza, según lo dispuesto en el artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, publicándose el presente en el BOP, así como el texto íntegro de la modificación:

"ARTÍCULO 11. Gestión.

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

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

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

- Nombre y apellidos o razón social del sujeto pasivo, contribuyente y, en su caso, del sustituto del contribuyente, N.I.F. de éstos, y sus domicilios, así como los mismos datos de los demás intervinientes en el hecho, acto o negocio jurídico determinante del devengo del impuesto.
- En su caso, nombre y apellidos del representante del sujeto pasivo ante el Ayuntamiento, N.I.F. de este, así como su domicilio
- Copia simple del documento notarial, judicial, administrativo o privado que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, en que conste el hecho, acto o contrato que origina la imposición.
- Opción, en su caso, por el método de determinación directa de la base imponible, aportando, en este caso, todos los títulos que documenten la transmisión y la adquisición (o adquisiciones parciales). La ausencia de alguno de los títulos de adquisición (aunque sea parcial) impedirá ejercer esta opción y determinará que la base imponible se calcule conforme al sistema de estimación objetiva.

El derecho del interesado par optar por el método de estimación directa decaerá si no se presenta la correspondiente declaración dentro del plazo establecido, plazo que podrá ser ampliado, a instancias del sujeto pasivo, a efectos de

aportar los títulos que documenten la adquisición, por otros 30 días hábiles.

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

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

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

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

- Fotocopia del certificado de defunción.
- Fotocopia de certificación de actos de última voluntad.
- Fotocopia del testamento, en su caso.

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

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

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

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

La presente modificación de la Ordenanza, que ha seguido la tramitación prevista en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, entrará en vigor en el momento de su publicación definitiva en el B.O.P., con efectos desde ese mismo día, hasta que se acuerde su modificación o derogación; todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 17.4 del TRLRHL.

Contra la presente aprobación se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Granada, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con los artículos 19 TRLRHL y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Loja, a 14 de Enero de 2025

Firmado por: Dña. Érica Rodríguez Morón. Tte. Alcalde Delegada de Economía, Hacienda, Gobernación y Recursos Humanos.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MONTILLANA

Administración

Nombramiento de Cuatro Auxiliares de Ayuda a Domicilio

Nombramiento de Cuatro Auxiliares de Ayuda a Domicilio

D^a María José Aguilar Arriaza, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Montillana (Granada)

HACE SABER: Visto el proceso selectivo que en el B.O.P. de Granada número 249, de 31 de diciembre de 2022, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria del proceso de estabilización de empleo para proveer mediante concurso: Cuatro plazas de Auxiliar de Ayuda a Domicilio para el Ayuntamiento de Montillana.

Visto el extracto de convocatoria en BOE de fecha 04/09/2024.

Una vez resuelto el proceso selectivo, mediante Resolución de fecha 13/01/2025, se ha llevado a cabo al nombramiento como personal laboral fijo de las aspirantes seleccionadas en el proceso selectivo de estabilización, resultando:

****3130* / María Dolores Moreno Olmo.

****7163* / Juana Sánchez Cuenca.

****9403* / María Encarnación Molina López.

****4467* / María Josefa Bolívar Ruiz.

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

En Montillana, a 15 de enero de 2025.-

Firmado por: La Alcaldesa: María José Aguilar Arriaza



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MONTILLANA

Administración

Nombramiento de Dos Auxiliares de Ayuda a Domicilio

Nombramiento de Dos Auxiliares de Ayuda a Domicilio

D^a María José Aguilar Arriaza, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Montillana (Granada)

HACE SABER: Visto el proceso selectivo que en el B.O.P. de Granada número 249, de 31 de diciembre de 2022, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria del proceso de estabilización de empleo para proveer mediante concurso-oposición: Dos plazas de Auxiliar de Ayuda a Domicilio para el Ayuntamiento de Montillana.

Visto el extracto de convocatoria en BOE de fecha 13/09/2024.

Una vez resuelto el proceso selectivo, mediante Resolución de fecha 13/01/2025, se ha llevado a cabo al nombramiento como personal laboral fijo de las aspirantes seleccionadas en el proceso selectivo de estabilización, resultando:

****8404* / María Nuria Rodela Villegas.

****3165* / María López Bedmar.

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

En Montillana, a 15 de enero de 2025.-

Firmado por: La Alcaldesa: María José Aguilar Arriaza



Administración Local
AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE
Administración

CONVOCATORIA CONTRATACIÓN LIMPIADOR-A TEMPORAL Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

CONVOCATORIA CONTRATACIÓN LIMPIADOR-A TEMPORAL Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

DECRETO LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS CONVOCATORIA DE DOS PLAZAS DE LIMPIADOR-A TEMPORAL Y CREACIÓN BOLSA DE EMPLEO.

De conformidad con el apartado 5 de las bases de la convocatoria aprobadas por Resolución de Alcaldía y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 203 de fecha 18 de octubre de 2024.

En virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO:

PRIMERO: Declarar aprobado el listado provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria que a continuación se detalla:

LISTADO DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS.

NIF	APELLIDOS Y NOMBRE	ESTADO
<u>24259****</u>	ABRIL OLMO MARÍA ÁNGELES	ADMITIDA
<u>76652*****</u>	ARROYO VILLÉN ROCÍO	ADMITIDA
<u>20885*****</u>	BOSCH IAÑEZ DAVID	ADMITIDO
<u>75147*****</u>	BOSCH IAÑEZ JOSÉ ANTONIO	ADMITIDO
<u>77944*****</u>	CALVO JIMENA ELISEA	ADMITIDA
<u>44264****</u>	CELDRÁN MARTÍN IRENE	ADMITIDA
<u>Y2338****</u>	CENGIZ SAMOS AYLIN MARIA	ADMITIDA
<u>20887****</u>	CHICA ALAMEDA JANETTE	ADMITIDA
<u>76629****</u>	CONTRERAS MARTÍN MARCOS	ADMITIDO

<u>24233****</u>	CORTES FERNÁNDEZ ENCARNACIÓN	ADMITIDA
<u>44264****</u>	CORTÉS FERNÁNDEZ RAQUEL	ADMITIDA
<u>41574****</u>	COSTELA CASADO MIRIAN	ADMITIDA
<u>75152****</u>	DELGADO SERRANO MERCEDES	ADMITIDA
<u>74731****</u>	ESTÉVEZ GARCIA JUAN MIGUEL	ADMITIDO
<u>24232****</u>	FERNÁNDEZ GARCÍA MARÍA DEL CARMEN	ADMITIDA
<u>74677****</u>	FERNÁNDEZ REY ALEXANDRA	ADMITIDA
<u>75149****</u>	GÓMEZ RUEDA ENCARNACIÓN	ADMITIDA
<u>76420****</u>	HUERTAS MEDINA Nanci	EXCLUIDA (NO ABONA TASA EXAMEN)
<u>24191****</u>	JIMÉNEZ MÁRQUEZ ANA MARÍA	ADMITIDA
<u>24271****</u>	JIMÉNEZ MUELA CONCEPCIÓN	ADMITIDA
<u>76069****</u>	JIMÉNEZ RODRÍGUEZ CARMEN LUISA	ADMITIDA
<u>77748****</u>	LEGIDE CASTRO SERGIO	ADMITIDO
<u>74655****</u>	MÁRMOL CEJUDO RAQUEL	ADMITIDA
<u>74685****</u>	MARTÍN AGUILARTE SARA ISABEL	ADMITIDA
<u>74632****</u>	MARTÍN CARDENETE MARÍA DEL CARMEN	ADMITIDA
<u>48943****</u>	MONREAL MORENO ELISABET	ADMITIDA
<u>74681****</u>	MONTEAGUDO PRIETO EVA MARÍA	ADMITIDA
<u>75125****</u>	MONTESINOS RODRÍGUEZ MARGARITA M ^a	ADMITIDA
<u>74641****</u>	MORA GONZÁLEZ EVA MARÍA	ADMITIDA
<u>24227****</u>	PAREDES MARTÍNEZ YOLANDA	ADMITIDA
<u>76668****</u>	PASADAS GONZÁLEZ ENCARNACIÓN	ADMITIDA
<u>14629****</u>	PASADAS GONZÁLEZ MARÍA ÁNGELES	ADMITIDA
<u>20078****</u>	PINEDA MAZUECOS LORENA	ADMITIDA
<u>77118****</u>	PRATS ORTEGA ESTELA	ADMITIDA
<u>44254****</u>	PUERTAS CORRAL CONCEPCIÓN	ADMITIDA
<u>24239****</u>	ROPERO MORENO ROSARIO	ADMITIDA

<u>75143****</u>	RUIZ ARENAS MARÍA DEL CARMEN	ADMITIDA
<u>75137****</u>	RUIZ CORTES YESSICA	ADMITIDA
<u>24253****</u>	RUIZ JIMÉNEZ MARÍA JOSÉ	ADMITIDA
<u>74673****</u>	RUIZ PEÑA MARÍA DEL MAR	ADMITIDA
<u>75571****</u>	TROYA VÍLCHEZ MARÍA MERCEDES	ADMITIDA
<u>X8571***</u>	VERA SOLOVYEVA	ADMITIDA
<u>X7694****</u>	ZUMAETA DE ALIAGA MARILÍN DEL PILAR	ADMITIDA

SEGUNDO: Se concede un plazo de 10 días hábiles para posibles reclamaciones a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de edictos del Ayuntamiento de Pinos Puente, así como en la página WEB (www.pinospuente.es). No será subsanable la falta de abono de los derechos de examen.

TERCERO: Trascurrido el plazo de reclamaciones, en caso de haberlas, se dictará resolución resolviendo las mismas, aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos designando a los miembros del Tribunal de Selección. Dicha resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en la página Web municipal, indicándose en el mismo, el lugar, fecha y hora del inicio del inicio del procedimiento selectivo.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, D. José Enrique Medina Ramírez, en Pinos Puente

(Firmado y fechado electrónicamente)



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE TORRECARDELA

Administración

**APROBACIÓN LITA COBRATORIA TASA SUMINISTRO AGUA,
BASURA Y ALCANTARILLADO 4TRM. 2024**

*EDICTO APROBACIÓN LISTA COBRATORIA TASA SUMINISTRO AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO 4TRM.
2024*

E D I C T O

D^a MARIA CLEOFÉ VERA GARCIA, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE TORRE CARDELA (GRANADA)

HAGO SABER: Que confeccionada por los servicios de este Ayuntamiento la lista cobratoria de la tasa por el suministro de agua potable domiciliaria, basura y alcantarillado correspondiente al trimestre Octubre-Diciembre de 2024, esta Alcaldía **HA RESUELTO:**

PRIMERO.- Aprobar la lista cobratoria obrante en el expediente.

SEGUNDO.- Ordenar su exposición al público en plazo de diez días naturales.

Contra el acto de aprobación de los padrones y de las liquidaciones incorporadas en el mismo, podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldesa-Presidenta en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente hábil al de la finalización del período de exposición pública de los padrones correspondientes.

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Torre Cardela, a fecha de la firma electrónica.

Firmado por: LA ALCALDESA. María Cleofé Vera García