Diputación de Granada
Año 2021
Viernes, 5 de febrero

BOP
Boletín Oficial de la Provincia de Granada
Núm. 24

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES *Pág.*

JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Transformación Económica, Industria, Comercio y Universidad. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad en Granada.-*Solicitud de autorización de aprovechamiento de las aguas del sondeo Aguas del Manar nº 61* 2
Plan de Igualdad de Andros Granada, S.L.U. 2
Convenio colectivo de Lactalis Puleva Granada, S.L.U. 35

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DOS DE GRANADA.-*Autos 1414/19* 55
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA.-*Autos 741/19* 56
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA.-*Autos 433/20* 56
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA.-*Autos 1068/19* 56
Autos 848/20 57
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL.-*Autos acumulados 36/20 (2)* 76

AYUNTAMIENTOS

DARRO.-*Aprobación inicial del presupuesto municipal, ejercicio 2021* 57
DÚRCAL.-*Indemnizaciones y asistencias a órganos colegiados* 57
LAS GABIAS.-*Padrón de agua, alcantarillado y recogida de basura, noviembre y diciembre 2020* 58
GRANADA. Delegación de Economía, Urbanismo, Obras Públicas y Empresas Participadas. Subdirección de Planeamiento.-*Expte. 17023/20, innovación PEPRI Centro en Paseo de las Palmas 6, aprobación inicial* 58
GUALCHOS.-*Estudio de detalle en Plan Parcial PP3, en Castell de Ferro* 62
HUÉSCAR.-*Padrones de la tasa del servicio domiciliario de agua potable, recogida de basura, alcantarillado, depuración de aguas y canon de mejora autonómico* 63
LOJA.-*Rectificación de error en anuncio de aprobación definitiva de expte. 2020/4092 de modificación de créditos 32/2020* 63
LÚJAR.-*Aprobación definitiva de presupuesto 2021* 64
MOTRIL.-*Modificación de delegación de competencias* ... 64
Cambio de nombre tramo Camino de las Ventanillas de Motril 68
Aprobación definitiva de estudio de detalle en Playa Granada 68
PINOS PUENTE.-*Aprobación definitiva del Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsas de Trabajo* .. 68
PÍÑAR.-*Proyecto de actuación* 76
PÓRTUGOS.-*Padrón de agua, basura y alcantarillado, cuarto trimestre 2020* 76
SORVILÁN.-*I Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombre y Mujeres 2021-2024* 76

NÚMERO 143

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD EN GRANADA

Solicitud de autorización de aprovechamiento de las aguas del sondeo "Aguas del Manar" nº 61

ANUNCIO de 12 de enero de 2021, de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Granada de la solicitud de autorización de aprovechamiento de las aguas procedentes del sondeo "Aguas del Manar" nº 61.

La Delegada Territorial de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Granada,

HACE SABER: Que se está tramitando, en favor de la mercantil Aguas Bellavista S.L. con NIF B-19593565 y con domicilio en Avda. Valle de Lecrín nº 29 18640-Padul la autorización de aprovechamiento de las Aguas Minerales Naturales alumbradas en el recurso de la sección B) Aguas del Manar nº 61 sito en la parcela 1087 del polígono 1, del término municipal de Villamena (Granada), en el punto de coordenadas UTM ref. ETRS 89 X 444.783 Y 4.094.191 para el que, de acuerdo con el contenido del art. 41, apartado 2, del Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por el R.D. 2857/1978, de 25 de agosto, se propone por parte de esta Delegación Territorial un perímetro de protección a los efectos de garantizar la cantidad y la calidad del acuífero, que tras ser informado por el Instituto Geológico y Minero de España queda definido por el polígono cuyos vértices tienen las siguientes coordenadas UTM referidas al huso 30 (ETRS89):

P-1 X 444.200 - Y 4.095.200.
P-2 X 445.161 - Y 4.094.673.
P-3 X 445.432 - Y 4.094.153.
P-4 X 445.225 - Y 4.093.704.
P-5 X 444.670 - Y 4.093.577.
P-6 X 443.607 - Y 4.093.993.

Así mismo se expone a información pública, previo a su aprobación, el Plan de Restauración del citado derecho minero, solicitado con fecha 29-06-2019.

- Autoridades competentes: Delegada Territorial.
- Propuesta de resolución del Plan de Restauración: Aprobación de fecha de 17-12-2020.
- Lugar de exposición: Servicio de Industria Energía y Minas. - Departamento de Minas. C/ Joaquina Eguaras 2, 5ª planta, C.P. 18071, Granada.
- Medios para la información: documental, previa cita, en horario de 12,00 a 13,00 horas.
- Procedimientos de participación pública: Los establecidos en art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La documentación de este expediente se puede descargar en formato digital en el Portal de la Transparencia en la siguiente dirección de internet:

http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/

Lo que se hace público a fin de que cualquier interesado pueda personarse en el expediente, dentro del plazo de 30 días contados a partir de la última de las publicaciones, que del presente anuncio han de efectuarse en el BOP, BOJA y BOE de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería y art. 6 del R.D. 975/2009, de 12 de junio, R.D. 1798/2010, con la advertencia de que pasado este plazo no se admitirá oposición alguna conforme a lo prescrito en el mismo artículo y normativa.

Granada a 12 de enero del 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

NÚMERO 440

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Andros Granada S.L.U.,

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ANDROS GRANADA, S.L.U. (con código de convenio nº 18100282112021) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 17 de diciembre de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 27 de enero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ANDROS GRANADA, S.L.U.

22 de marzo de 2018

ÍNDICE

1. Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad
Diagnóstico de situación
Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

2. El Plan de Igualdad

Definición y objetivo
Aplicación del Plan de Igualdad
Ámbito de aplicación
Medios
Vigencia
Estructura del Plan de Igualdad:
Área de acceso al empleo
Área de condiciones de trabajo
Área de igualdad en materia retributiva
Área promoción profesional y formación
Área de ordenación del tiempo de trabajo
Área de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.
Área de Comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje

3. Evaluación y seguimiento del Plan

4. Calendarización

5. La Comisión de Igualdad y Responsable del Plan de Igualdad

INTRODUCCIÓN

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Andros Granada se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y a su política de responsabilidad social como instrumento de gestión de la Compañía.

Además, el Plan de Igualdad de Andros Granada persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y lo establecido en su propio Convenio Colectivo de aplicación

Si bien Andros Granada, no tiene la obligación legal de disponer de un plan de igualdad, por tener una plantilla inferior a 250 personas, de forma voluntaria decide implantar ésta herramienta, para lo cual se cofinancia con la ayuda que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades pone a disposición de las Pymes a través de la convocatoria de 23 de mayo de 2017.

La ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en ésta materia, y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Andros Granada, la empresa firmó un acuerdo de colaboración con una entidad externa: Grupo Clave (Acmark, S.L.), a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades, así como la asistencia técnica para la elaboración del presente Plan.

Para ver los resultados pormenorizados del estudio diagnóstico deberán remitirse al documento **"Informe Diagnóstico sobre la situación de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Andros Granada S.L.U."**.

Algunos de los resultados obtenidos han permitido identificar las áreas donde deberán implementarse medidas correctoras, que están contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente dirigidas a eliminar barreras hacia las mujeres que forman parte de la plantilla para que puedan acceder a puestos de responsabilidad; dar las mismas oportunidades de

acceso al empleo a mujeres y hombres; concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres y hombres; contribuir a la difusión del Protocolo de acoso en el seno de la empresa y por último hacer visible de forma significativa en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

Elaboración y Aprobación del Plan de Igualdad

Andros Granada ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, estableciendo las bases para ir acometiendo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrando el principio de igualdad efectiva en su Plan Estratégico de Empresa y Sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación realizado por Grupo Clave, fue analizado y estudiado en diversas reuniones de trabajo celebradas con consultoras de Grupo Clave y los miembros de la Comisión de Igualdad creada en Andros Granada.

La Comisión de Igualdad, es un grupo de trabajo creado para analizar la situación de la empresa, y está configurado por representantes tanto de la empresa como por representantes de los trabajadores/as.

Las personas que lo componen son:

En representación de la empresa:

D. Javier Sánchez Jiménez- Director de fábrica

Dña. Mª José Delgado Rosas- Técnica de Recursos Humanos

D. Juan Honrubia López- Responsable de Gestión de Calidad

En representación de la plantilla:

D. Juan Antonio Casas Ortega- CSI-CSIF

Dña. Francisca Gutiérrez Espinosa- CCOO

Dña. Lourdes Salas Velasco- CSI-CSIF

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han desarrollado discusiones sobre los resultados obtenidos del diagnóstico y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora en general, incidiendo especialmente en aquellos campos en los que el diagnóstico arroja peores resultados.

Por ello, la Comisión de Igualdad ha decidido aprobar dicho plan a fecha 22 de marzo de 2018.

ANDROS Dhul Bonne Maman

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo

Según el artículo 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:
"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, Andros Granada, concibe un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende, que el objetivo primordial del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en Andros Granada. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, acceso a promoción y formación y uso de las medidas de conciliación a su alcance dentro de la empresa.

Con este Plan de Igualdad, Andros Granada espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores, todo ello orientado a reforzar la responsabilidad social corporativa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad será:
Los trabajadores y las trabajadoras de Andros Granada que presten sus servicios en la sede de la empresa sita en Granada o que estando contratados por esta Sociedad, presten sus servicios en otras sedes de alguna empresa del grupo.

En la medida de sus posibilidades, Andros Granada procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Andros Granada pondrá los medios tanto materiales como humanos necesarios al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del Plan.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de 2 años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en siete áreas distintas:

- Área de acceso al empleo
- Área de condiciones de trabajo
- Área de igualdad en materia retributiva
- Área promoción profesional y formación
- Área de ordenación del tiempo de trabajo
- Área de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.
- Área de Comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje

Para cada una de estas áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, las personas destinatarias, los recursos necesarios y el plazo para realizarlo

Debemos de tener en cuenta que al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de Andros Granada y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Área de acceso al empleo

Dentro del área de acceso al empleo se establecen una serie de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en Andros Granada.
2. Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
3. Ampliar la presencia de mujeres en los puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas (puestos de mando)
4. Hacer partícipe a las empresas colaboradoras externas del respeto al principio de igualdad en los procesos de selección haciendo extensivo el compromiso de la empresa en éste sentido.

Para avanzar en el desarrollo de estos cuatro grandes objetivos se realizarán las siguientes acciones:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Revisar y actualizar las Descripciones de puesto de toda la organización para eliminar cualquier sesgo de género, tanto en las denominaciones de puesto como en los requisitos imprescindibles para su cobertura	Toda la plantilla y entidades colaboradoras externas	Técnico RH + Dirección RH	Dpto Recursos Humanos	Abril-Diciembre 2018
Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad y destacando el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y aplicando un lenguaje no sexista	Entidades de reclutamiento, responsables de selección internos	Técnico RH	Dpto Recursos Humanos	Inmediato Abril 2018
Informar y sensibilizar a las agencias de selección, centros de formación y otros colaboradores en el reclutamiento de candidaturas del compromiso de la empresa con la Igualdad	Entidades externas	Técnico RH	Dpto Recursos Humanos	PRIORITARIA Abril 2018-Agosto 2018
En la contratación de personal, a igualdad de condiciones, seleccionar a ser posible a quienes pertenezcan al sexo minoritario en el área al que vaya a incorporarse.	Nuevas Candidaturas	Responsable de área + RH	Dpto Recursos Humanos	Inmediato Abril 2018
Formación específica en sensibilización en materia de Igualdad a las personas responsables de acometer los procesos de selección	Responsables de área y técnicos de RRHH	Entidad externa especializada	Direccion de RRHH	PRIORITARIA Abril-agosto 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo publicar frases en las que se anime a las mujeres a presentarse para el puesto de trabajo ofertado, especialmente en los puestos tradicionalmente masculinos.
- Informar de las ofertas de empleo en sitios públicos de la empresa (tablón de anuncios, portal del empleado/a, etc) respetando los principios de igualdad
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.

Área de condiciones de trabajo

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, su clasificación profesional, tipología de contratos y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Como se extrae del diagnóstico, Andros Granada tiene una plantilla paritaria en cuanto a la presencia de número de hombres y mujeres, siendo su representatividad de un 45% hombres y un 55% de mujeres. Así mismo, todo el 96% de la plantilla posee contrato indefinido, y la situación en igualitaria entre hombre y mujeres.

Sin embargo, la clasificación de la plantilla por niveles jerárquicos, muestra un desequilibrio en los niveles jerárquicos con mayor responsabilidad, y la presencia de mujeres se concentra en las categorías administrativas y de fabricación, que corresponden a trabajos claramente feminizados y de cualificación más baja.

Por ello, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas/os.
2. Fomentar la presencia de mujeres con potencial de desarrollo en puestos de mando y responsabilidad, facilitando su inclusión en programas ó itinerarios que contribuyan a su desarrollo profesional.

Para avanzar en el desarrollo de estos dos grandes objetivos se realizarán las siguientes acciones:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Identificar mujeres con potencial de desarrollo a través de la evaluación del desempeño	Mujeres en posiciones técnicas, con proyección a puestos de mando	Responsable área + Dirección RH	Dpto Recursos Humanos	Enero 2019-marzo 2020
Procurar la incorporación de personas del sexo menos representado en la categoría de "administrativos" para romper con estereotipos sexistas sociales	Nuevas incorporaciones ó promociones	Responsable área + Dirección RH	Dpto Recursos Humanos	Abril 2018-Marzo 2020
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o en masculino.	Toda la plantilla	Equipo RRHH	Direccion de RRHH	Abril –Julio 2018
Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género, definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales	Toda la plantilla	Direccion + RLT	Direccion de RRHH	Abril-Diciembre 2018

Área de igualdad en materia retributiva

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Andros Granada no muestra situaciones discriminatorias en la política salarial. En los puestos y categorías profesionales donde hay mujeres y hombres la situación es igualitaria, siendo el único elemento diferenciador existente en puestos equiparables el complemento de antigüedad que estaba reconocido con anterioridad a 1999.

Los niveles más altos en retribución corresponden a puestos de mayor nivel de responsabilidad, que como hemos visto anteriormente, está la mujer infrarrepresentada, por lo que en la medida en que las mujeres vayan escalando hacia éste tipo de puestos, deberá de garantizarse que sea respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el objetivo de este Plan de Igualdad en materia retributiva se establece de la siguiente manera:

1. Garantizar que la incorporación de mujeres en los puestos y categorías donde están infrarrepresentadas sea en las mismas condiciones salariales que la de los hombres.

Las acciones previstas para cumplir con el objetivo marcado en materia de igualdad de oportunidades en el área de retribuciones son:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Garantizar que las condiciones salariales negociadas individualmente gocen del principio de Igualdad de trato, independientemente del sexo	Toda la plantilla	Equipo Directivo Y Dirección RH Herramienta evaluación desempeño	Comité de Dirección	INMEDIATO Abril 2018
Recoger el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes	Toda la plantilla	Responsable área + Dirección RH	Dpto Recursos Humanos	INMEDIATO Abril 2018
Incluir en el convenio la definición y condiciones de todos los conceptos retributivos que tradicionalmente se vengan abonando.	Toda la plantilla	Negociación colectiva	Dirección + RLT	Abril 2018- Marzo 2019

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área retributiva:

- Tener en cuenta la valoración del puesto de trabajo a la hora de asignar el salario, con independencia de que existan categorías mayoritariamente masculinas o femeninas.
- Establecer que cualquier mejora en retribución se vincule a criterios objetivos y competencias requeridas para el puesto, independientemente del sexo de la persona a contratar.

Área de promoción profesional y formación

Para conseguir la igualdad en todos los puestos de trabajo en la empresa, es necesario extender estos principios a los procesos de promoción y desarrollo del personal.

Hemos visto en el diagnóstico, que uno de los principios sobre los que se apoya la política de Recursos Humanos es la Promoción interna, por lo que será ésta uno de los pilares fundamentales donde lleve a efecto la transparencia y el compromiso hacia la igualdad real, dado que las promociones durante 2016 fueron mayoritariamente favorables para los hombres.

En relación con el área de formación, si bien en el diagnóstico se refleja que el acceso a la misma es igualitaria para hombres y mujeres, puede ser una herramienta que ayude a mejorar la cualificación de las mujeres para su acceso a puestos y categorías en las que están infrarrepresentadas.

Para mejorar el desarrollo profesional del personal de Andros Granada se establecen los siguientes objetivos:

1. Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
2. Caminar hacia la paridad, o tender al equilibrio porcentual (60%-40%) entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad o mando intermedio, en los departamentos que lo requieran.
3. Incorporar en futuros Planes de Formación acciones encaminadas a la capacitación de Mandos, en las que incluir a las mujeres con potencial identificado.
3. Formar e informar al personal en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, para ahondar en la sensibilización de la empresa en esta cuestión.
4. Garantizar que la promoción del personal se ajuste a los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las acciones planteadas dentro del Plan de Igualdad de Andros Granada para alcanzar los objetivos establecidos, directamente relacionados con la Promoción interna son:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Establecer criterios objetivos para articular planes de desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones	Toda la plantilla	Herramientas de evaluación del desempeño	Direccion de RRHH	Abril 2018 -Abril 2019

Realizar un análisis periódico (anual) de la cobertura de puestos mediante el sistema de Promoción interna desde la perspectiva del respeto al principio de Igualdad de trato y oportunidades.	Toda la plantilla	Técnico RH	Dpto Recursos Humanos	Diciembre 2018 – Marzo 2020
Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad	Toda la plantilla	Medición/Evaluación con pruebas objetivas	Dirección RRHH	INMEDIATO Abril 2018
Establecer la formación continua del personal en horario laboral, facilitando la asistencia de las personas con responsabilidades familiares	Toda la plantilla	Adecuación de horarios de los proveedores de formación	Area de RRHH	Abril 2018 - Marzo 2020
Incluir un módulo de Igualdad de Oportunidades dentro del Plan de Formación anual para potenciar la sensibilización de la plantilla en esta política de la Empresa	Toda la plantilla	Contratación de entidad de formación especializada	Area de RRHH	PRIORITARIA Abril 2018-Julio 2018
Formar a todo el personal directivo y de mando en igualdad de oportunidades, independientemente de que se emprendan	Directivos y responsables de area	Contratación de entidad de formación especializada	Area de RRHH	PRIORITARIA Abril-Julio 2018

otras acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla.				
Formar a los componentes de la Comisión de Igualdad en materia de Plan de Igualdad, y su misión en éste ámbito	Miembros de la Comisión de igualdad	Contratación de entidad de formación especializada	Area de RRHH	PRIORITARIA Abril-Julio 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de clasificación profesional, formación y promoción:

- Diseñar programas de formación e información para impulsar la movilidad funcional de las trabajadoras, tanto vertical como horizontalmente, para fomentar su acceso a puestos donde estén subrepresentadas.
- Localizar potenciales "mujeres promocionables" y prepararlas para que cuando haya ocasión, puedan competir en situación de igualdad.
- En la promoción profesional, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que haya de promocionar.
- Estudiar la adecuación de horarios, en aquellos puestos de responsabilidad donde sea posible, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.

Área de ordenación del tiempo de trabajo

Dentro del Plan de Igualdad es necesario recoger expresamente la necesidad de alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Andros Granada.

La empresa por tanto busca con las acciones a desarrollar en esta área, mejorar las condiciones introducidas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Como vimos en el diagnóstico, por parte de la empresa hay buena voluntad de facilitar la conciliación tanto a hombres como mujeres. Sin embargo, observamos que es el colectivo de mujeres el que hace un uso mayoritario de éstas medidas, siendo una cuestión más cultural o social, que una problemática en el seno de la empresa.

Para impulsar más la conciliación de la vida personal y laboral, se han definido cuatro objetivos para la organización:

1. Informar de los programas de conciliación a toda la plantilla de Andros Granada.
2. Garantizar que toda la plantilla pueda acogerse a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
3. Ampliar la oferta de medidas de conciliación a disposición de la plantilla, más allá de las legalmente establecidas.
4. Fomentar, siempre que las necesidades del puesto lo permitan, la participación del personal masculino en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para contribuir a la corresponsabilidad social.

Como acciones específicas para la consecución de estos objetivos, Andros Granada ha considerado las siguientes medidas:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Jornada intensiva los viernes para el personal con jornada partida	Toda la plantilla con jornada partida	Comunicación a la plantilla	Direccion de RRHH	INMEDIATO Abril 2018
Ofrecer flexibilidad en horario de entrada / salida de 1 hora para personal de oficinas con jornada partida	Personal oficinas	Comunicación a la plantilla	Direccion de RRHH	INMEDIATO SEGÚN SOLICITUDES
Excedencia voluntaria por cuidado de menor en plazos mejorados por el Convenio Colectivo. (Según posibilidad empresarial)	Toda la plantilla	Valoración de solicitud por Resp. Área y RRHH	Dirección RRHH	Abril 2018 – Diciembre 2019
Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Ausencia del trabajo 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.	Toda la plantilla	Canal de comunicación oficial de la empresa	Direccion RRHH	INMEDIATO Abril 2018
Ofrecer soluciones a petición de interesado en relación a la movilidad y el tiempo de trabajo: jornada continua;	Toda la plantilla			Abril 2018-Marzo 2020

tiempos de descanso más cortos cuando la jornada es partida; fomentar el teletrabajo; celebrar videoconferencias para reuniones con el fin de evitar viajes…		Responsables de área y RRHH	Area de RRHH	
Campaña informativa dirigida a toda la plantilla que fomente la corresponsabilidad de mujeres y hombres, difundiendo las medidas existentes en la normativa laboral y en el Convenio Colectivo, Pactos de empresa, etc..	Toda la plantilla	Campaña de comunicación Y Manual de Bienvenida	RRHH	PRIORITARIA Julio 2018
Especiales atenciones a parejas con responsabilidades familiares que trabajan ambos en la empresa para conciliar horarios y vacaciones	Toda la plantilla	Campaña de comunicación	Area de RRHH	INMEDIATO SEGÚN SOLICITUDES

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Identificar, mediante entrevista personal, las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.
- Confeccionar y difundir un folleto informativo sobre la conciliación de la vida personal y laboral con el fin de promover la corresponsabilidad respecto a las cargas familiares.
- Promover, si es necesario, la contratación para la sustitución del personal en situación de reducción de jornada, excedencia familiar, maternidad, paternidad, etc.

Área de Prevención y actuación frente al acoso moral, sexual o por razón de sexo

La Dirección de Andros Granada, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al ACOSO, tanto Sexual y por razón de sexo como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, crear, implantar y divulgar un Protocolo que sirva como instrumento definidor de dichas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, y signantes del presente Protocolo, son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

Para contribuir a un mejor conocimiento al alcance de toda la plantilla, se incorpora el protocolo ya establecido en el marco de la Prevención de riesgos laborales.

Procedimiento de prevención: Detección y actuación ante el Acoso en Andros Granada

	PROCEDIMIENTO de PREVENCIÓN; DETECCIÓN y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN ANDROS	**PR.SE.11**	
		Ed : 0	Pag: 16/18

Fecha actualización	Edición	Modificaciones / Comentarios
16.11.2017	0	Creación del documento

INDICEPREÁMBULO.....

I. PREÁMBULO.....

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....

III. COMPROMISO DE ANDROS.....

IV. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....

V. MEDIDAS PREVENTIVAS.....

VI. TIPOS DE ACOSO – DEFINICIONES.....

VI.I Relación de tipos de acoso

VI.II Acoso moral o psicológico - *mobbing* -

VI.III Acoso sexual

VI.IV Acoso discriminatorio

VI.V Acoso por razón de sexo

VI.VI Ejemplos de acoso

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO.....

1. Denuncia

2. Valoración RRHH trascendencia denuncia

3. Constitución Equipo Instructor

4. Inicio de la investigación

5. Entrevista

VIII. RESOLUCIÓN PROCEDIMIENTO.....

IX. ANEXOS.....

Elaborado	Revisado	Aprobado
Luis Carrillo Coordinador Seguridad	José Luis Díaz Rubio Dir. RR.HH.	Javier Sánchez Dir. Fábrica

I. PREAMBULO y NORMATIVA DE REFERENCIA

En Andros estamos firmemente comprometidos a avanzar hacia condiciones laborales más respetuosas y dignas con un ambiente laboral sano y eficiente libre de acoso.

Para ello se ha elaborado este Protocolo de prevención, detección y actuación frente a todo tipo de acoso, en el que definimos las actuaciones que incorporamos para detectar, corregir y si fuera pertinente sancionar las conductas de acoso.

Además del compromiso de la Dirección, este Protocolo requiere para ser eficaz de la información y participación de todos los trabajadores; ya que el acoso crea un ambiente tóxico donde se producen situaciones de intimidación, discriminación y sufrimiento que ofenden la dignidad de los integrantes de ANDROS socavando los valores de la empresa. Por ello, el acoso en Andros no será tolerado.

El presente Protocolo se incorporará al plan de prevención de riesgos laborales y será referencia en el articulado del Convenio Colectivo de la empresa o en las relaciones laborales en el seno de la compañía, integrándose en el plan de acogida.

II. DECLARACION DE PRINCIPIOS

ANDROS considera que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

El acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Toda la plantilla de ANDROS debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

El acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado e incumbe a toda la plantilla en su conjunto la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

Con respecto a las denuncias falsas, si se apreciara evidente falsedad y mala fe por parte de la persona o personas que han denunciado acoso podría procederse a abrir un expediente disciplinario frente ellas, al igual que frente aquéllos que hayan podido difundir hechos e información totalmente falsa.
El acoso, y las denuncias falsas de acoso en el trabajo, son una manifestación de intimidación intolerable con las que ANDROS tiene tolerancia cero.

Será principio que guíe la aplicación del presente Protocolo la protección de las víctimas de acoso, adecuándose todas las medidas que se lleven a cabo al objetivo de evitar cualquier tipo de represalias a aquéllas, así como a la averiguación de la verdad, evitando en la medida de lo posible, la ocultación y manipulación de datos, concertación de versiones y actuaciones grupales, así como cualquier otro tipo de actuaciones que tengan como fin el encubrimiento de los hechos y la culpabilización y desprestigio público de la víctima.

III. COMPORMISO ANDROS

ANDROS en una acción integral frente al acoso se compromete a:

- Integrar en la gestión de Recursos Humanos las actuaciones para la prevención; seguimiento y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Facilitar la actuación de las personas que reciben las quejas de acoso a través de los procedimientos establecidos, con vistas a la prevención de este tipo de conductas y a que se cumplan las garantías de no repetición.
- Promover una cultura de prevención del acoso; Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Difundir el rechazo a todo tipo de acoso garantizando un trato respetuoso y digno a todas las personas.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento.
-

IV. POLITICA DE DIVULGACIÓN

Dada su importancia y a efectos de que el presente Código de Conducta tenga la mayor repercusión posible y sea conocida por toda su plantilla, ANDROS divulgará el presente protocolo utilizando todos los medios que sean necesarios para que sea conocido. Sin perjuicio de otros, los medios utilizados serán los siguientes:

- Correo electrónico
- Tablones de anuncios
- Charlas de concienciación

Asimismo, se pone a disposición del personal el correo electrónico: infoprevencion@andros.es para que cualquier persona de la plantilla pueda realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS

ANDROS Informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizará en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Asimismo, seguirá realizando periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

VI. TIPO DE ACOSO QUE PUEDEN PRODUCIRSE

A) Acoso psicológico o moral (mobbing).
B) Acoso sexual.
C) Acoso por razón de sexo.
D) Ciberacoso.
E) Acoso discriminatorio, (por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual).

VI.I Acoso moral o psicológico – *mobbing* –

Constituyen **acoso psicológico o moral** las conductas abusivas y reiteradas en el tiempo de todo género que se manifiestan principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de un/a trabajador/a, con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: Es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

- Acoso moral horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la victima

VI.II Acoso sexual.

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

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- SOLICITUD: Entendida como "iniciativa de solicitud" relativa al sexo.
- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA o HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.

VI.III Acoso discriminatorio.

El **acoso discriminatorio** se define como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, ideas políticas o sindicales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

VI.IV Acoso por razón de sexo.

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

VI.V Ciberacoso.

El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.

VI.VI Comportamientos que se pueden manifestar en un proceso de acoso:

Entre otras y modo de ejemplo podemos relacionar las siguientes:

- Manipular la información no dejando a la persona comunicarse con sus compañeros de trabajo o emitir instrucciones para que estos no hablen con la persona.
- Poner obstáculos a su desenvolvimiento laboral.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Encomendarle cantidades de trabajo excesivo o imposible de hacer, con el fin de agobiarle y desacreditarle como una persona competente.
- No asignarle tareas o que éstas no tengan manifiestamente ningún tipo de utilidad.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir comentarios que lo desacrediten tanto profesionalmente como personalmente.

- Emprender acciones de represalia contra las personas que señalan, denuncian o ayudan a la persona acosada.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO.

1.- DENUNCIA.

1.1.- ¿ Quién puede interponer una denuncia?

- Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso.

- La representación legal de los trabajadores

- Cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza.

1.2.- ¿ Ante quién se ha de interponer la denuncia?

- Ante la Dirección de Recursos Humanos de ANDROS.

- Ante cualquier miembro de la Representación Legal de los Trabajadores quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

1.3.- ¿ Cómo pueden formularse las denuncias?

- Las denuncias inicialmente podrán formularse verbalmente o por escrito.

1.4.- ¿ Cuál ha de ser el contenido de la denuncia?

- Para la admisión de la Denuncia la misma deberá contener:

1) Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.
2) Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
3) Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

- Sin embargo, no se admitirán:

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.
- Las denuncias anónimas.

***Nota:* Todos los procedimientos serán confidenciales,** *y no se tomará ningún tipo de represalia contra las personas agredidas que hayan denunciado los hechos, ni contra los integrantes de la plantilla que hayan intervenido en la prueba testifical salvo casos de denuncias falsas y falsedad manifiesta en el testimonio.*

2.- VALORACIÓN POR PARTE DEL RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA TRASCENDENCIA DE LA DENUNCIA:

Tras la formulación de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de la misma para proceder a un primer análisis de los hechos y la trascendencia descrita.

En el supuesto de que por parte de la Dirección de Recursos Humanos, tras las averiguaciones e investigación que considere pertinentes, considerara que la misma carece de trascendencia alguna, procederá al archivo de la misma comunicándolo a su vez a la persona denunciante y al Comité de Seguridad y Salud si la persona afectada lo autoriza, exponiendo sucintamente la razón que motiva dicha decisión.

Si por el contrario, las primeras averiguaciones indican la posible existencia de una situación susceptible de protección, el procedimiento continuará adelante mediante la constitución del Equipo Instructor.

Igualmente, en este primer momento se valorará si la posible situación de acoso implica la participación de una única persona, o de varios en distinto grado de consentimiento y participación.

En este último supuesto; esto es, cuando sean varias las personas participantes en el acoso, se extremarán las medidas necesarias para evitar represalias a la víctima y la preparación de actuaciones en grupo que dificulten la investigación de los hechos. Igualmente, podrá proponer y aplicar medidas cautelares adicionales para proteger a la víctima o víctimas del acoso.

3.- CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO INSTRUCTOR:

- El equipo Instructor estará formado, en todo caso por:

- Una persona de RRHH o persona designada por Dirección de Recursos Humanos.
- Un representante legal de los trabajadores, preferentemente miembro del Comité de Seguridad y Salud

- Si las circunstancias lo aconsejan y así lo decide el equipo instructor, se solicitará el auxilio y asesoramiento de todas o alguna de las siguientes figuras:

- El técnico del Servicio de Prevención Ajeno.
- Médico de Servicio de Prevención Ajeno.
- Un psicólogo o psiquiatra.
- Abogado especialista en derecho del trabajo.

4.- INICIO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Una vez constituido el Equipo Instructor, éste realizará un primer contacto con la persona denunciante para analizar los hechos denunciados y ratificarse en su denuncia.

- En el supuesto de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

- Ratificada la denuncia el Equipo Instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el Equipo Instructor en el curso del procedimiento será tratada con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso que deba ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá proponer que se acuerden, desde ese momento, la adopción de medidas cautelares, si las circunstancias lo aconsejan.

Tras todo ello, el equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Determinará la necesidad o no de realizar pruebas psicológicas o de otro tipo por parte de expertos internos o externos.

Nota: *En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.*

Asimismo, se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

5.- ENTREVISTAS Y PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS PERTINENTES:

- El equipo instructor realizará un periodo de entrevistas mediante el cual recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Asimismo, informará a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso que deba ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo
- En este sentido, se advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Si así lo solicita alguna de las partes, la persona entrevistada podrá requerir la presencia de algún miembro de los Representantes de los Trabajadores durante la entrevista.

- Del mismo modo, el Equipo Instructor determinará las pruebas que se deben practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- De cada una de las reuniones y entrevistas celebradas se redactarán las correspondientes actas, garantizando en todo caso, la total confidencialidad y reserva del contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

NOTA: *En caso de denuncia de acoso en el que participen en distintos grados de implicación un grupo de personas, se podrá alterar el procedimiento de investigación y entrevistas con el fin de proteger la integridad de la víctima y evitar la manipulación de datos y puesta en común de versiones por parte de las personas denunciadas y por tanto la adulteración de la realidad.*

VIII .- RESOLUCIÓN, EMISIÓN DE INFORME:

Una vez finalizada las entrevistas y la práctica de las pruebas que se hayan considerado pertinentes, el Equipo Instructor, redactará un informe final de conclusiones en el que se incluirá:

- Las partes que se han visto afectadas en el proceso;
- Los hechos acontecidos;
- Las conclusiones a las que se ha llegado;
- Recomendaciones a seguir;
- En su caso, medidas a adoptar.

Finalmente, con base en las conclusiones de dicho informe, la Empresa adoptará las medidas correctivas y de seguimiento que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, salvo que manifiestamente hayan deducido testimonio falso.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra medida que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

Este Protocolo será objeto de revisión periódica y podrá modificarse en base a las propuestas que se realicen.
Se garantizará que este Protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal, poniéndose en marcha las medidas de divulgación y formación que se consideren necesarias.
Se propondrá un plan de formación para las personas que puedan ejercer la investigación en la fase de resolución

IX .- ANEXOS:

ANEXO I: Formulario de Denuncia.
ANEXO II: Normativa
ANEXO III: Ejemplos enunciativos de conductas constitutivas de acoso.

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD · SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD · INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANDROS · Dhul · Bonne Maman

ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

Dhul	FORMULARIO de DENUNCIA	RE.SE.13
	Protocolo de Prevención; Detección y Actuación frente al Acoso en ANDROS	Fecha act: 16.11.2017 Ed: 0 Página 1 de 1

FORMULARIO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

☐ Persona afectada

☐ Comité de Seguridad y Salud — Identificación:

☐ Otros — Identificación:

TIPO DE ACOSO

☐ Moral ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo

☐ Acoso discriminatorio:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Apellidos y nombre ..... NIF: ..... Sexo: H/M

Teléfono de contacto .....

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo: .....

Departamento: .....

Fecha de alta: .....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Documentación anexa ☐ NO ☐ SÍ Especificar:

Solicito inicio de protocolo frente a acoso Firma

ANEXO II: NORMATIVA.

Entre otras destacan las siguientes referencias normativas:

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15); el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

En el espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio como el acoso en general son ilícitos, ofensivos y vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual:

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

Acoso por razón de sexo:

En cuanto que "**acoso por razón de sexo"** se define como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Acoso discriminatorio:

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/3003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/ 1995, que señala, en su preámbulo XI, que "*dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad*".

ANEXO III: EJEMPLOS ENUNCIATIVOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

Acoso sexual:

- Tener contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos...
- Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Insistir en invitaciones impúdicas o comprometedoras o persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro su negativa a la participación.
- Utilizas imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Los Gestos obscenos.
- Observar de forma clandestina a las personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- Demandar favores sexuales.
- Agredir físicamente.
- Emitir cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden producir dos contextos con unas circunstancias específicas: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

Acoso por razón de sexo:

- Hacer comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Manifestar demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

- Exhibir conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvalorar, despreciar o aislar a quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.

Ciberacoso

- Hostigar: Envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigrar: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.
- Suplantar la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamar y jugar sucio o outing and trickery (‘salida y engaño'): violación de la intimidad,
- Engañar para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

- Acoso cibernético o cyberstalking: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

Acoso moral discriminatorio:

Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

Circunstancias relacionadas con los casos de acoso:

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos.

a) Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos. A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- ✓ La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ✓ Existan dos o más víctimas.
- ✓ Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- ✓ La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- ✓ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- ✓

Área de comunicación, imagen y uso no discriminatorio del lenguaje

Dado que el lenguaje es uno de los principales instrumentos para la comunicación, Andros Granada se propone evitar el lenguaje sexista, es decir, cualquier uso del lenguaje que por la forma o por el contenido resulte discriminatorio por razón de sexo.

Además las imágenes utilizadas para la comunicación dentro y fuera de la empresa también pueden trasladar mensajes sexistas, por lo que también deben de ser objeto de especial atención.

Además, entendemos que dentro de este apartado debemos de establecer objetivos y acciones que propicien la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que propicien la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa.

Por lo tanto, los objetivos de este Plan de Igualdad en materia de comunicación serán los siguientes:

1. Difundir el Plan de Igualdad de la empresa haciendo llegar su contenido y compromisos a todo el personal.
2. Evitar el uso de lenguaje escrito, verbal y visual sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.

Las acciones previstas para cumplir con el objetivo marcado en material de igualdad de oportunidades en el área de comunicación son:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
Revisar la documentación actual y la que se vaya produciendo, para evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas, en especial las ofertas de empleo, la página Web, las comunicaciones internas y tablones de anuncios	Responsable de marketing y RRHH	Equipo técnico y entidad externa de comunicación	TRADE MARKETING	INMEDIATO
Editar y dar acceso a toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez esté aprobado.	Toda la plantilla	Comunicación oficial	Dpto RRHH	Abril 2018 a Julio 2018
Elaborar un folleto informativo con las medidas de conciliación de la vida personal y laboral a las que pueden acceder las personas trabajadoras y procurar fomentar el uso por parte del personal masculino.	Toda la plantilla	Agencia comunicación /imprenta	Direccion RRHH	PRIORITARIO Julio 2018

A continuación relatamos una serie de acciones positivas que ayudarían a corto, medio y largo plazo a fomentar la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa en el área de comunicación:

- Publicar en todos los canales habituales de la empresa el Plan de Igualdad para dar difusión al mismo.
- Incluir cuestiones de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Anualmente elaborar un informe de seguimiento del Plan de Igualdad y hacerlo público a todo el personal.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Como medidas de seguimiento de la eficacia y adecuación de las acciones de mejora a llevar a cabo durante los dos años de vigencia del presente plan, se establece

1. Primera revisión a los 3 meses de vigencia para seguimiento del cumplimiento de las 3 acciones prioritarias a implantar antes del 31 de agosto 2018.
2. Segunda revisión, tras 6 meses de la anterior para velar sobre el cumplimiento del calendario tentativo acordado.
3. La medición del retorno de las medidas a través de las siguientes herramientas e indicadores, con carácter anual:

- Extracción de datos cuantitativos procedentes de la información laboral de plantilla, teniendo como referencia la evolución de los indicadores utilizados en el diagnóstico.
- Cuestionarios anónimos a la plantilla
- Entrevistas personales
- Observación directa y feedback de los responsables de departamento

Calendarización

En cada área de intervención se ha ido marcando el plazo de ejecución de cada acción a poner en marcha, que servirá como check list a efectos del seguimiento y evaluación del plan.
Las 3 medidas prioritarias que se compromete la empresa a llevar a cabo en la primera fase de aplicación del presente Plan de Igualdad, con anterioridad al 31 de agosto de 2018 son:

ACCIÓN	A QUIEN VA DIRIGIDA	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	PLAZO REALIZACION
DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD Y FORMACION EN SENSIBILIZACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA	TODA LA PLANTILLA	IMPRESIÓN DEL PLAN CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA CONTRATACION ENTIDAD DE FORMACION ESPECIALIZADA	DIRECCION DE RRHH	ABRIL 2018-JULIO 2018
FORMACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA UNA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	DIRECTIVOS, MANDOS, RRHH, MIEMBROS COMISION IGUALDAD	CONTRATACION DE ENTIDAD DE FORMACION ESPECIALIZADA	DIRECCION DE RRHH	ABRIL 2018-JULIO 2018
DIFUSION DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION AL ALCANCE DE HOMBRES Y MUJERES PARA CONTRIBUIR A LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR	TODA LA PLANTILLA	ELABORACION DE UN PROTOCOLO DE ACOGIDA RRHH	DIRECCION DE RRHH	ABRIL 2018-JULIO 2018

La Comisión de Igualdad y Responsable del Plan de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la Dirección de Andros Granada, S.L.U.

La comisión, constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Andros Granada debe, entre otros objetivos:

- Elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad
- Diseñar medidas singulares en materia de igualdad
- Promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa
- Contribuir con mecanismos de seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad

- Realizar funciones de asesoramiento en material de igualdad en el ámbito de la empresa

Se acuerda la creación de la figura del "**Agente de Igualdad**", que es designada por la Comisión, con el fin de que impulse la adopción y seguimiento de todas las medidas contempladas en el Plan y convoque a la Comisión cuando sea preciso. En un principio se nombra Agente de Igualdad a **Dña. Mª José Delgado Rosas** perteneciente a la Comisión de Igualdad.

Así mismo, se acuerda con la Comisión de Igualdad que se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario para hacer seguimiento de las acciones a desarrollar anualmente, y evaluar el impacto de las mismas, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

Al comienzo de la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaborará un documento de seguimiento de plan, a modo de herramienta de gestión, que será presentado a la Dirección de la empresa, en el que se detallará el calendario de acciones previstas y las personas o grupos de trabajo a quienes se encomiende la implementación de todas las acciones. La comisión participará en el análisis a través de los indicadores que vayan a utilizarse en las diferentes fases para la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización a la Comisión de Igualdad. El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo, quedando constancia así de los logros obtenidos en el transcurso del año.

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Granada, a 22 de marzo de 2018

Por la Dirección General

Por la Comisión /RLT

NÚMERO 441

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lactalis Puleva Granada S.L.U,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LACTALIS PULEVA GRANADA, S.L.U., (con código de convenio nº 18100121012014), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 28 de diciembre de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 27 de enero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2019-2020

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.
ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.
ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.
ARTÍCULO 11.- ORGANIGRAMA
ARTÍCULO 12.- CONTROL DE HORARIOS DE TRABAJO
CAPÍTULO III. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES
ARTÍCULO 13.- DISPOSICIONES GENERALES.
ARTÍCULO 14.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.
ARTÍCULO 15.- GRUPOS PROFESIONALES.
ARTÍCULO 16.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.
ARTÍCULO 17.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.
CAPÍTULO IV. EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
ARTÍCULO 18.- ADMISIÓN DE PERSONAL.
ARTÍCULO 19.- CONTRATOS FORMATIVOS.
ARTÍCULO 20.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.
ARTÍCULO 21.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.
ARTÍCULO 22.- ASCENSOS DE PERSONAL.
ARTÍCULO 23.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.
ARTÍCULO 24.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.
ARTÍCULO 25.- RELACIÓN DE PERSONAL.
CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES
ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.
ARTÍCULO 27.- INCORPORACIÓN A TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL CON SALARIO PACTADO INDIVIDUALMENTE
ARTÍCULO 28.- PAGAS.
ARTÍCULO 29.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON PO.
ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.
ARTÍCULO 31.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL
ARTÍCULO 32.- PRIMAS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.
ARTÍCULO 33.- QUEBRANTO DE MONEDA.
ARTÍCULO 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN FIJA.
ARTÍCULO 36.- DIETAS Y KILOMETRAJE.
CAPÍTULO VI. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES
ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.
ARTÍCULO 38.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS.
ARTÍCULO 39.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.
ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS MENSUALES.
ARTÍCULO 41.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.
ARTÍCULO 42.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.
ARTÍCULO 43.- BECAS DE ESTUDIO.
ARTÍCULO 44.- PRODUCTOS DE EMPRESA.
ARTÍCULO 45.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.
CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO
ARTÍCULO 46.- JORNADA LABORAL.
ARTÍCULO 47.- FLEXIBILIDAD HORARIA.
ARTÍCULO 48.- VACACIONES.
ARTÍCULO 49.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.
CAPÍTULO VIII. CONCILIACIÓN
ARTÍCULO 50.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

ARTÍCULO 51.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
ARTÍCULO 52.- REDUCCIÓN DE JORNADA.
CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES
ARTÍCULO 53.- EXCEDENCIAS.
ARTICULO 54.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.
ARTICULO 55.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 56.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.
ARTÍCULO 57.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ.
ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.
ARTÍCULO 59.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.
ARTÍCULO 60.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.
ARTÍCULO 61.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.
ARTÍCULO 62.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.
ARTÍCULO 63.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.
ARTÍCULO 64.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.
ARTÍCULO 65.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
ARTÍCULO 66.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
ARTÍCULO 67.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.
CAPÍTULO XI. COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL
ARTÍCULO 68.- COMITÉ DE EMPRESA.
ARTÍCULO 69.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA, Y COMPETENCIAS.
ARTÍCULO 70.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.
ARTÍCULO 71.- DERECHOS SINDICALES.
ARTÍCULO 72.- HORAS SINDICALES.
ARTÍCULO 73.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.
CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES VARIAS
ARTICULO 74.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ARTÍCULO 75.- APLICACIÓN SUPLETORIA.
TABLAS SALARIO BASE 2019
TABLAS SALARIO BASE 2020

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2019-2020

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la empresa Lactalis Puleva, S.L.U. y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de LACTALIS PULEVA, S.L.U. en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados/as en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2020, prorrogándose tácitamente de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Para la denuncia del presente convenio no será precisa formalidad expresa alguna, entendiéndose denunciado entre las partes a la fecha de su expiración es decir, fecha 31/12/2020.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el nuevo convenio que lo haya de sustituir en el último mes de vigencia de este convenio, 12/2020, constituyendo la mesa negociadora y fijando un calendario de negociación fijada.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de la/s misma/s. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la

resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.

A. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión integrada por seis miembros, tres miembros del Comité de Empresa, y otro tres de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores o trabajadoras de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución, será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de 10 días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

B. COMISIÓN DE FORMACIÓN.

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por tres representantes del Comité de Empresa, y otros tres representantes de la Dirección.

La Comisión regirá su funcionamiento interno por el reglamento en vigor que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir a la Dirección de Recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

- Proponer a la Dirección de Recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

- Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.

- Informar a los trabajadores/as.

- Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

- Posibles reconversiones profesionales.

- Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los/las trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo. Respetando y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

C. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

Para ello le serán asignadas las siguientes funciones:

1. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran entre otras:

- Materias de acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

2. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, y salario, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento de art. 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo

de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes respetará los contenidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa.

Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores) y sus posteriores modificaciones.

ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

El sigilo profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

ARTÍCULO 11.- ORGANIGRAMA

Con el fin de que la plantilla conozca en todo momento la estructura y organización de la empresa, así como sus diferentes áreas y departamentos, la Dirección de la compañía publicará el organigrama actualizado de toda la compañía, actualizándose cada vez que haya cambios en los mismos.

ARTÍCULO 12.- CONTROL DE HORARIOS DE TRABAJO

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece. El trabajador/a estará obligado/a a fichar el tiempo de descanso para la comida.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La empresa entregará la relación de horas extraordinarias a los representantes sociales junto con el resto de información establecida en la ley con carácter periódico.

CAPÍTULO III

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 13.- DISPOSICIONES GENERALES.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores o trabajadoras que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un trabajador o trabajadora que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado al menos, con la retribución que a la misma asigna el presente convenio.

ARTÍCULO 14.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Queda fuera del ámbito del presente convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

ARTÍCULO 15.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal al servicio de Lactalis Puleva en el centro de trabajo de Granada quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos

2. Grupo administrativo y comercial.

ARTÍCULO 16.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.

Grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

a) Técnicos de grado superior.

b) Técnicos de grado medio.

c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Las definiciones de las anteriores categorías serian:

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajado-

res/as que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores/as que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

ARTÍCULO 17.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o de comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores/as que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas.

Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

CAPÍTULO IV

EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 18.- ADMISIÓN DE PERSONAL.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este convenio colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes, las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

ARTÍCULO 19.- CONTRATOS FORMATIVOS.

A) Contrato de trabajo en prácticas: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80 y 90 por 100 del salario convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

B) Contrato de trabajo para la formación: La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75, 85 y 90 por 100 del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio, por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

ARTÍCULO 20.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Trabajador/a y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores/as cuando concurran los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados

hasta 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 21.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador/a, estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 22.- ASCENSOS DEL PERSONAL.

Los ascensos del personal que no sean de libre designación de la empresa se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad de 18 meses en tal categoría.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

Los ascensos deberán estar asociados a criterios objetivos, previamente comunicados a la Comisión de formación.

ARTÍCULO 23.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

Serán de libre designación por la empresa las categorías de técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las secretarías del personal directivo.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

ARTÍCULO 24.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 25.- RELACIÓN DE PERSONAL.

La empresa confeccionará y entregará a los/as representantes de los trabajadores/as una relación de personal con la totalidad del personal que compone la empresa a 31 de diciembre de cada año.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El sistema de retribución de LACTALIS PULEVA, S.L.U., comprende los siguientes conceptos:

a) Salario Base.

b) Antigüedad.

c) Complemento de Origen

d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa.

ARTÍCULO 27.- INCORPORACIÓN A TABLAS SALARIARES DEL PERSONAL CON SALARIO PACTADO INDIVIDUALMENTE.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal con retribución anual pactada de forma individual, definiéndose como tal aquellas personas trabajadoras que se encuentran sujetas al sistema de retribución con una parte variable por objetivos, adaptará su estructura salarial, con fecha 1 de enero de 2019, al sistema de retribución establecido en el presente convenio colectivo, redistribuyéndose la retribución total percibida con anterioridad a la mencionada fecha de efectos en los siguientes conceptos:

a) Salario Base

b) Antigüedad Fija

c) Antigüedad

d) Complemento Personal

El Salario Base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada persona trabajadora según Tabla Anexa.

El concepto de Antigüedad Fija se calculará teniendo en cuenta la antigüedad devengada por cada persona trabajadora hasta el 31/12/2018 (computada en trienios completos más la porción correspondiente al último trienio en curso a la mencionada fecha), la cual se calculará sobre el concepto de salario base de las tablas salariales según se ha descrito anteriormente, con dos decimales. Este concepto formará parte de la retribución anual pactada de forma individual a los efectos de la aplicación de los incrementos salariales y del cálculo de la retribución anual variable con sistema por objetivos.

A partir del 1/01/2019, este colectivo de personas trabajadoras continuará devengando el trienio en curso, así como el resto de los trienios que se vayan devengando a futuro. Esta cuantía aparecerá en el concepto denominado Antigüedad y no será considerada como parte de la retribución anual pactada a los efectos de la aplicación de los incrementos salariales, y por tanto no será susceptible de formar parte del cálculo de la retribución anual variable con sistema por objetivos.

El Complemento Personal se calculará en el momento en que se produzca la aplicación del incremento de las tablas salariales de convenio, por diferencia entre la retribución anual pactada de forma individual descontándose de dicha retribución anual el Salario Base Anual y la Antigüedad Fija Anual. El Complemento Personal tiene la naturaleza de compensable y absorbible en su totalidad con los futuros incrementos de tablas sobre Salario Base Anual y Antigüedad Fija Anual que

puedan acordarse por el convenio colectivo, manteniéndose a resultas de esta operación de compensación y absorción anual el importe bruto anual del salario pactado.

Los eventuales incrementos salariales que voluntariamente puedan acordarse por la Dirección de la Empresa con cada persona trabajadora perteneciente a este colectivo (habitualmente en el mes de abril de cada año) incrementarán el importe bruto anual del salario pactado.

Las personas trabajadoras con retribución anual pactada de forma individual, cuya retribución bruta anual total, sumando los conceptos de Salario Base, Antigüedad Fija y Complemento Personal, sea inferior o igual a los 30.000 euros brutos anuales (tomándose a estos efectos la retribución a jornada completa con independencia del disfrute de una reducción de jornada por cualquier motivo), tendrán derecho a percibir, como mínimo, los incrementos señalados en el convenio colectivo.

A partir del momento en el que la persona trabajadora supere el umbral señalado anteriormente dejará automáticamente de contar con esta garantía, percibiendo únicamente los incrementos acordados por la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 28.- PAGAS.

La remuneración de los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de origen, más complemento personal, más la antigüedad correspondiente según artículo 30 del presente convenio y la antigüedad fija recogida en el artículo 27

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de origen, más la antigüedad correspondiente según artículo 30 del presente convenio, más la antigüedad fija recogida en el artículo 27, más complemento personal (salvo en aquellos supuestos en los que se haya pactado con carácter previo al presente acuerdo su abono en 12 mensualidades); cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

ARTÍCULO 29.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Una vez finalizado el año 2019, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2018, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Una vez finalizado el año 2020, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2019, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Este concepto no será consolidable. Esta prima se abonará en el mes de abril.

ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.

A todo/a trabajador/a que tenga condición de fijo/a se le reconocerán los derechos de antigüedad de trienios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base que figura en la Tabla Anexa, más el complemento de origen, dentro de los límites legalmente vigentes.

ARTÍCULO 31.- REVISIÓN SALARIAL

Para los años 2019 y 2020 se incrementarán un 3% en tablas salariales en cada uno de los años.

Para el complemento de origen y complemento personal del personal que no tiene retribución anual pactada de forma individual con sistema de objetivos, se incrementará en 1% en cada uno de los años 2019 y 2020.

ARTÍCULO 32.- PRIMAS POR TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador/a que realice jornada en sábados, domingos o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 50euros para el año 2019 y 52,12euros para el 2020.

Si la jornada festiva se prolongara después de las 15:00 horas, se abonará el importe de la comida previa justificación.

ARTÍCULO 33.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 46,86euros durante el año 2019

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 48,85euros durante el año 2020

ARTÍCULO 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se considerarán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, periodos de punta de actividad, ausencias imprevistas, y demás circunstancias derivadas de la especifica naturaleza de la actividad de que se trata siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, deberán ser compensadas preferentemente mediante acuerdo entre trabajador/a y empresa con horas o jornada de descanso en la forma que convenga.

Para su compensación económica, y como mínimo, se abonará su importe con arreglo al resultado de la formula siguiente:

La Dirección de la Empresa informara mensualmente al comité de empresa y Delegados/as de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN FIJA.

Al trabajador/a que perciba actualmente este concepto con carácter no revisable, se le incluirá dentro del complemento personal.

ARTÍCULO 36.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

En materia de dietas y kilometraje se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los/as trabajadores/as, al inicio de cada año, de los importes a abonar a los trabajadores/as que por motivo de su trabajo devenguen dichos conceptos.

CAPÍTULO VI

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador/a los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad, antigüedad fija, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien del total de la retribución al trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad, antigüedad fija, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, por dictamen del Servicio Médico de Empresa o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia si no fuera posible acudir al servicio médico de empresa no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 38.- AYUDA POR HIJOS/AS Y/O PAREJA CON DISCAPACIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras cuya pareja y/o hijos/as presente una discapacidad cuyo grado de discapacidad supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2019 de 136,75 euros, y en el 2020 de 142,57 euros mensuales por pareja o por cada hijo/a que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que la persona discapacitada, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia de la persona discapacitada a cargo del beneficiario/a.

- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

ARTÍCULO 39.- TRABAJADORES/AS CON INCAPACIDAD FÍSICA

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados, por resolución firme, en situación de Incapacidad Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida; o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de una anualidad de sus haberes, comprensiva del salario base y antigüedad, antigüedad fija, complemento personal y complemento de origen, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad temporal.

b) Los/as trabajadores/as que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS MENSUALES.

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales.

ARTÍCULO 41.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

La Empresa concertará un seguro colectivo tanto por enfermedad común como por accidentes, cualquiera que sea su naturaleza, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, de conformidad con lo recogido en el artículo 29 del Convenio Estatal de Industrias Lácteas. La cobertura de dicho seguro colectivo es la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 30.000 euros

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 20.000 euros.

Gastos de sepelio: 3.000 euros

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a los/as herederos/as legales.

Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Granada, tendrán la póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros, que actualmente tiene suscrita la sociedad.

ARTÍCULO 42.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.

La Empresa obsequiará a los trabajadores y trabajadoras en caso de nacimiento, adopción o acogida de niño/as que sean madres o padres, con una canastilla estándar.

En caso de que la acogida o la adopción sea de niños/as mayores a 1 año, se abonará la cantidad de 80 euros.

ARTÍCULO 43.- BECAS DE ESTUDIO.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece el siguiente tipo de beca:

* Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador/a, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

La aprobación de la beca requerirá la autorización expresa del Director/a del Departamento.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se hará ante la Dirección de Recursos Humanos.

Quedan excluidos de esta beca, los Máster y estudios de postgrado y doctorados.

ARTÍCULO 44.- PRODUCTOS DE EMPRESA.

El/la trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos que el Grupo Lactalis ponga a disposición de los trabajadores/as en la tienda del empleado.

ARTÍCULO 45.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

La Dirección de la Empresa entregará a las personas trabajadoras, un obsequio de un valor similar a los anteriores años. Dicho obsequio vendrá determinado por la dirección del Grupo Lactalis Iberia, al igual que en el resto de divisiones.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 46.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1770 h. Se considerarán como tiempo de trabajo efectivo dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el apartado h) del artículo de licencias retribuidas de este convenio, que tendrán el mismo tratamiento que el previsto para los excesos de jornada, pudiendo disfrutarse por horas.

La distribución de la jornada de trabajo será regular durante todo el año, a razón de cuarenta horas semanales.

Se establece como horario regular para todo el año el siguiente:

- De lunes a jueves de 9.00 horas a 18.00 horas

* Se tomará un mínimo de media hora y un máximo de dos horas para la comida.

- Viernes de 9.00 horas a 15.00 horas

* Se realizará una jornada continuada de mínimo 6 horas.

- 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles previo a Corpus, de 9.00 horas a 14.30 horas.

* Se realizará una jornada continuada de 5 horas y 30 minutos, siendo no recuperables en todos los conceptos el resto de horas y computando por tanto a todos los efectos como 8 horas trabajadas.

Estos horarios se consideran horarios de referencia, pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los términos indicados en el artículo 47.

ARTÍCULO 47.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento del superior jerárquico, y siempre que se cumpla con la jornada semanal (40 horas), estableciéndose un horario núcleo o de presencia obligatoria para cada horario de los establecidos en el artículo anterior:

- De lunes a jueves se considera horario obligatorio de presencia los periodos comprendidos de 9:30 horas a 14:00 horas en horario de mañana y de 15:30 horas a 16:30 horas en horario de tarde (5 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:30 horas a 9:30 horas, y de salida de 16:30 horas a 19:30 horas.

- El viernes, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 14:00 horas (4 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:30 horas a 9:30 horas y de salida de 14:00 horas a 16:00 horas.

- Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles víspera del Corpus, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 13:30 horas (4 horas). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 8.00 horas a 9:30 horas y de salida de 13:30 horas a 15:00 horas.

Durante este periodo diario de presencia obligatoria el/la trabajador/a no puede abandonar su puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su superior jerárquico.

Todo ello sin perjuicio de que hubiese que garantizar hasta las 18:00 horas el servicio a clientes, otros departamentos o países en el horario regular o el viernes tarde, para lo que cada departamento deberá garantizar la presencia de los recursos adecuados para el correcto funcionamiento.

Durante el mes de diciembre de cada año se hará público el calendario de trabajo del año siguiente en el que se recogerán los días laborables y se determinará, en su caso, el número de días de exceso de jornada que re-

sulten una vez aplicado el cómputo anual de 1770 horas, que serán compensados con tiempo de descanso equivalente.

Para el año 2019: 4 días de exceso de jornada

Para el año 2020: 5 días de exceso de jornada

Estos descansos (excesos de jornada) podrán tomarse en horas, o acumuladas en jornadas completas o en medias jornadas, siendo obligatorio para su disfrute el pacto entre el/la trabajador/a y su superior jerárquico.

La compensación de estas horas deberá realizarse dentro del año natural en que se produce, no pudiendo traspasarse a ejercicios posteriores.

Se podrá realizar una jornada de 41 horas semanales, al objeto de generar una bolsa de horas.

Los/as trabajadores/as que soliciten adscribirse al sistema de dicha bolsa de horas, realizarán un total de 48 horas anuales destinadas a la misma, acumulando exclusivamente una hora semanal.

La realización de horas para acumular a la bolsa, se efectuará por los/as trabajadores/as durante la totalidad del año natural.

El disfrute de las horas generadas por este sistema, se concentrará preferentemente durante los meses de julio y agosto.

Los/as directores/as de departamento determinarán las necesidades mínimas operativas de conformidad con los criterios generales del Convenio Colectivo de la Empresa.

Para la determinación final de las mismas, el Departamento de RR.HH. consultará con la representación legal de los/as trabajadores/as.

El disfrute de las horas generadas en esta bolsa será determinado por los/as trabajadores/as, previa petición, sin que pueda ser denegado cuando el departamento y en las fechas solicitadas, estén cubiertas las necesidades mínimas operativas determinadas conforme a los criterios anteriormente definidos.

En todo caso las horas de la presente bolsa, acumuladas por los/as trabajadores/as, habrán de ser necesariamente compensadas antes del 31 de diciembre de cada ejercicio de vigencia del presente convenio, salvo que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad, para cuyo supuesto se tendrá el mismo tratamiento que el previsto para las vacaciones.

El horario obligatorio de mañana en este periodo de verano deberá ser mínimo de 6 horas.

El/la empleado/a que opte por este horario y esta fórmula de compensación de jornada deberá comunicarlo previamente a su superior jerárquico.

Sin perjuicio de lo anteriormente fijado, se podrán fijar horarios especiales en aquellos departamentos que por justificada razón de organización de servicio así lo precisen. La dirección de la empresa cuando surja la necesidad de hacer una modificación de estas condiciones, estará a lo dispuesto en cuanto a plazos y comunicaciones se refiere el Estatuto de los Trabajadores (artículos 41.1 a 41.3).

HORARIOS ESPECIALES:

Área de Logística (Supply Chain):

- Los/as trabajadores/as adscritos a esta área tendrán de lunes a viernes horario de 9.00 horas a 18.00 horas con un intervalo mínimo de media hora y máximo de una hora y media para la comida.

Este horario podrá flexibilizarse siempre que se cumplan las condiciones de ocho horas diarias en turno partido, y que cubra de forma continua las horas del servicio que presta esta área, por lo que no podrán ausentarse todos los/as trabajadores/as al mismo tiempo para comer, sino que deberán coordinarse para que el horario de servicio continuado esté cubierto.

Para los departamentos de Transporte y Servicio al cliente, podrá establecerse un sistema de presencias rotativas para cubrir el servicio de los viernes tarde, al objeto de facilitar que el mayor número posible de empleados/as adscritos a estos departamentos pueda finalizar su jornada de viernes a las 15 horas.

En la semana que no corresponda realizar la tarde del viernes, el/la empleado/a compensará en la misma semana las horas de diferencia con la jornada semanal.

Área Comercial y Marketing

- Los/as trabajadores/as adscritos a estas áreas, en razón a las especiales características de las mismas, podrán realizar el horario regular siempre que sea posible, si bien y al objeto de cubrir adecuadamente el servicio, se podrá adecuar el horario de trabajo al objeto de facilitar las actividades propias que sean necesarias cubrir fuera del mismo, pudiéndose programar actividades de lunes a domingo, y respetándose el límite de 40 horas semanales, o 41 horas semanales para las personas adscritas a la bolsa de horas.

Jornada especial para trabajadores/as con hijos/as menores de 6 años:

- Este colectivo, con derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos/as, podrá pactar con sus superiores jerárquicos y por un periodo como máximo de dos años consecutivos, sustituir dicha reducción por un horario obligatorio de mañana y que las horas restantes hasta las 40 o 41 horas semanales, se puedan concentrar en dos tardes por semana, según las necesidades del trabajador/a, percibiendo el 100% de su salario.

Esta jornada estará condicionada a que la organización del departamento lo permita y siempre con acuerdo del Director/a para su distribución horaria.

ARTÍCULO 48.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización a la Seguridad Social de treinta y uno días naturales.

El/la trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se confeccionará un calendario de vacaciones por departamento. Este calendario se publicará antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por materni-

dad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Todo trabajador/a podrá disfrutar de estas vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Si por circunstancias ajenas al trabajador/a e imputables a la empresa no se pudiera disfrutar en este periodo, se podrá ampliar dicho supuesto hasta el 30 de junio del año siguiente, siempre que esté justificado y autorizado por el director/a del área correspondiente y cuente con el visto bueno de RR.HH.

ARTÍCULO 49.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador/a abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora, o establecimiento de pareja de hecho legalmente inscrita del trabajador o trabajadora.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas diarias, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

d) 3 días hábiles por defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos/as (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km, el plazo será de 5 días.

e) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año excepto en aquellos casos de enfermedad crónica que se ampliará a 5 días.

f) 1 día por matrimonio de hijos/as del trabajador o trabajadora. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

g) 1 día por traslado de domicilio del trabajador o trabajadora o 2 días si es fuera de la provincia.

h) 2 días de asuntos propios: El disfrute de estos días, que no requerirá justificación alguna, que se podrán disfrutar por fracción de tiempo, estará sujeto a las siguientes condiciones:

El/la empleado/a se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación el disfrute de esos días.

El disfrute de los dos días de asuntos propios no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal del departamento, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por el/la trabajador/a.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

i) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

j) Por el tiempo indispensable, para 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo de-

bido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a 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 o trabajadora, 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.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los/as trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

m) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La persona, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la persona trabajadora. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

n) 1 día por necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia.

o) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

p) Serán retribuidas las primeras cuatro horas de acompañamiento a un servicio médico de urgencia a familiares con primer grado de consanguineidad o afinidad justificándolo debidamente.

q) En caso de que el trabajador/a presente problemas de salud que le impidan acudir a su puesto de trabajo, y que requiera reposo domiciliario de 24 hasta un máximo de 72 horas, se considerará ausencia justificada retribuida y no será necesario presentar baja médica siempre y cuando se presente el justificante médico de dicho periodo con indicación del reposo domiciliario, hasta un máximo de dos veces al año por trabajador/a, a partir de la tercera vez, será obligatorio presentar baja médica.

CAPÍTULO VIII

CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 50.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, facilitando la flexibilidad, respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 51.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, PATERNIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad, y víctimas de violencia de género.

A) MATERNIDAD / PATERNIDAD

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. La suspensión del contrato que se acaba de indicar tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero (de conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. La suspensión del contrato que se acaba de indicar tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero (de conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

En todo caso será de aplicación el régimen transitorio establecido por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores relativo a la aplicación paulatina de las suspensiones previstas en el párrafo precedente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la ma-

dre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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

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

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. La suspensión del contrato que se acaba de indicar tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. (De conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

En todo caso será de aplicación el régimen transitorio establecido por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores relativo a la aplicación paulatina de las suspensiones previstas en el párrafo precedente.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

C) DISCAPACIDAD HIJO/A

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados A) y B) tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

D) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de sus-

pensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueves meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

E) VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el supuesto previsto en el art. 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, que recoge que el contrato de trabajo puede suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La trabajadora tendrá derecho a un periodo de suspensión, con reserva del puesto de trabajo, que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

F) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere a los apartados A) al E).

ARTÍCULO 52.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, 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 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora que disfrute la reducción de jornada contemplada en este artículo, tendrá derecho a la flexibilidad horaria de una hora respetando el horario de obligada presencia de mañana, previa comunicación a su superior jerárquico.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El/la trabajador/a deberá pre avisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX

EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

ARTÍCULO 53.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. Excedencia Forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se

concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

2. Excedencia Voluntaria.

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

El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación. Si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma, siempre que el trabajador/a excedente no haya realizado una actividad retribuida en otra empresa durante dicho periodo. Se deberá aportar con carácter previo a la incorporación efectiva la fe de vida laboral incluyendo el periodo de excedencia.

3. Excedencia Voluntaria por cuidado de hijo/a, o por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho de excedencia con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

ARTÍCULO 54.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador/a podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por un periodo que no podrá ser inferior a quince días ni superior a dos meses consecutivos cada dos años, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social, siempre que organizativamente sea posible y que previamente haya sido autorizado por la Dirección.

El trabajador/a también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

* Durante el primer mes, con el fin de que el trabajador/a no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador/a a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincor-

poración, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

* Durante el segundo mes, el trabajador/a podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, o solicitar a la empresa que siga cotizando por él a la Seguridad Social, descontándole el total de estos seguros sociales en la primera nómina una vez se reincorpore, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo.

ARTÍCULO 55.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los/as trabajadores/as que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizado/as a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce 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, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 56.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 57.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de seis miembros, de los cuales serán tres Delegados/as de Prevención, elegidos/as entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros tres por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores/as en sus reuniones.

Los/as Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 4 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los/as trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nue-

vas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

ARTÍCULO 59.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

ARTÍCULO 60.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

ARTÍCULO 61.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores/as es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los/as trabajadores/as que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores:

- La elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de personas afectadas.

ARTÍCULO 62.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica: centrada en el puesto de trabajo.
- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.
- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.
- Gratuita para el/la trabajador/a.
- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

ARTÍCULO 63.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

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

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los/as delegados/as de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a acabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este articulo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico/a del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

ARTÍCULO 64.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los/as Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

ARTÍCULO 65.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores/as, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los/as trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros/as de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros/as.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ARTÍCULO 66.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle, incluyendo un cuestionario de detección de factores de riesgos psicosociales. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

Además de los reconocimientos actuales, la Dirección de la empresa facilitará, según criterio médico, revisión músculo-esqueléticos para quienes realicen su trabajo en carretillas.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demande, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA) y marcadores tumorales en analítica para cáncer de colon.

Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa, aportando la empresa el tiempo necesario para la realización de dichas pruebas.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

ARTÍCULO 67.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas o puestos de trabajo, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO XI

COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 68.- COMITÉ DE EMPRESA.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

ARTÍCULO 69.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la or-

ganización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

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

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

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

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

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

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

ARTÍCULO 70.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa de Lactalis Puleva para su centro de trabajo de Granada la cantidad de 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 71.- DERECHOS SINDICALES.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 72.- HORAS SINDICALES.

Se establece la posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario, con la correspondiente información y liquidación con la empresa.

ARTÍCULO 73.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 74.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Emprender una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarias que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a los condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

Para ello las partes se comprometen que antes de finales de 2019, la Comisión de Igualdad elaborará el Plan de Igualdad de Lactalis Puleva, que será de inmediata aplicación.

ARTÍCULO 75.- APLICACIÓN SUPLETORIA.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas Concordantes.

Si durante la duración de este convenio, hubiese alguna modificación en lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, que supusiese una mejora respecto a los puntos recogidos en el presente convenio, se incorporaría a este Convenio.

LACTALIS PULEVA. CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

TABLAS SALARIO BASE 2019

	SALARIO BASE 2019 TABLAS DEFINITIVAS	
	Mensual	Anual
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.700,19	25.502,85
Técnico Medio	1.507,63	22.614,45
Otros técnicos	1.378,30	20.674,50
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.474,19	22.112,85
Jefe de Sección	1.428,61	21.429,15
Oficial de 1ª	1.259,30	18.889,50
Oficial de 2ª	1.163,77	17.456,55
Auxiliar	1.092,73	16.390,95

TABLAS SALARIO BASE 2020

	SALARIO BASE 2020 TABLAS DEFINITIVAS	
	Mensual	Anual
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.751,20	26.268,00
Técnico Medio	1.552,86	23.292,90
Otros técnicos	1.419,65	21.294,75
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.518,42	22.776,30
Jefe de Sección	1.471,47	22.072,05
Oficial de 1ª	1.297,08	19.456,20
Oficial de 2ª	1.198,68	17.980,20
Auxiliar	1.125,51	16.882,65

NÚMERO 269

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DOS DE GRANADA

Juicio verbal nº 1414/19

EDICTO

D. Gabriel González González, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la L.E.C. por el presente se notifica a la mercantil demandada Olea Laguna, S.L., la sentencia dictada en autos cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

"SENTENCIA Nº 109/20.

En Granada, a 9 de noviembre de 2020.

Vistos por Dña. Inmaculada Lucena Merino, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Granada, los presentes autos de juicio verbal sobre reclamación de cantidad, seguidos ante este Juzgado bajo el nº 1414 del año 2019, a instancia de Wind to Market, S.A., representado por el procurador Dña Isabel Aguayo López y asistido del letrado D. Luis García Álva-

rez contra Óleo Laguna, S.L., declarado en situación de rebeldía procesal.

FALLO: Que, estimando la demanda interpuesta a instancia de Wind to Market, S.A., representado por el procurador Dña Isabel Aguayo López y asistido del letrado D. Luis García Álvarez contra Óleo Laguna, S.L., declarado en situación de rebeldía procesal, debo condenar y condeno a la parte demandada a abonar a la parte actora la cantidad de 2.070,22 euros, más los intereses legales y con imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de apelación.

Llévese el original al libro de sentencias.

Por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para incorporarlo a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

Inmaculada Lucena Merino, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Granada."

Y para que sirva de notificación a la mercantil demandada, extiendo y firmo el presente.

Granada, a 15 de enero de 2021.-El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 409

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento ordinario 741/2019
Negociado: F
N.I.G.: 1808744420190004340
De: Dª Fatima Nouach
Abogado: José Martín Olmo.
Contra: D. Antonio Jiménez Zorrilla, herederos desconocidos de Antonio Jiménez Zorrilla y el Estado Español

Dª Ana Nestares Pleguezuelo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

En los autos número 741/2019, a instancia de Fatima Nouach contra Antonio Jiménez Zorrilla, herederos desconocidos de Antonio Jiménez Zorrilla y el Estado Español, en la que se ha acordado citar a herederos desconocidos de Antonio Jiménez Zorrilla como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 6 de septiembre de 2021, a las 10:30 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de interrogatorio de parte.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a herederos desconocidos de Antonio Jiménez Zorrilla, en paradero desconocido se expide la presente cédula de citación para su publicación en el BOP y para su colocación en el tablón de anuncios.

Granada, 19 de enero de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Ana María Nestares Pleguezuelo.

NÚMERO 457

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA

Autos número 433/20

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de resolución dictada en este Juzgado de lo Social número Tres de Granada, en los autos número 433/20 seguidos a instancias de Dña. Andrea Liñán Castillo, contra Arte y Vida, S.L.U., sobre despido, se ha acordado citar a Arte y Vida, S.L.U., como parte demandada, para que comparezca el día 8 de abril-21 a las 11,50 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta, debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Arte y Vida, S.L.U., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el BOP.

Granada, a 27 de enero de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 460

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Procedimiento núm. 1068/19

EDICTO

El Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1068/2019, sobre reclamación de cantidad, a instancia de doña Consuelo Martín García contra Sylikan 2016, S.L., Viasil de Cijuela, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, en la que con fecha se ha dictado auto nº 25/2021 de fecha 27 de enero de 2021 contra el que no cabe interponer recurso alguno.

Y para que sirva de notificación en forma a Viasil de Cijuela, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Granada, a 28 de enero de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 461

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Procedimiento núm. 848/20

EDICTO

El Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 848/2020, sobre despidos/ceses en general, a instancia de doña Inmaculada Concepción Machuca Torres contra Gestión y Desarrollo Alhambra, S.L., Martos y Rajas, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, en la que con fecha se ha dictado sentencia nº 24/2021 de fecha 27 de enero de 2021 contra la que cabe interponer recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación en forma a Gestión y Desarrollo Alhambra, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Granada, a 28 de enero de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 463

AYUNTAMIENTO DE DARRO (Granada)

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Darro por el que se aprueba inicialmente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2021

EDICTO

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 28 de enero de 2021, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2021, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

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

Darro, 28 de enero de 2021.- El Alcalde, fdo.: Manuel Blas Gómez Jiménez.

NÚMERO 446

AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (Granada)

Indemnizaciones y asistencias de órganos colegiados

EDICTO

En sesión celebrada por el Pleno de la Corporación el 21 de diciembre de 2020, se adoptó el acuerdo que se transcribe a continuación:

PRIMERO. Establecer para los miembros de la Corporación Local a los que no se les ha asignado dedicaciones parciales o exclusivas, las siguientes asistencias:

INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIAS DE ÓRGANOS COLEGIADOS

Sesiones Junta de Portavoces: 35 euros

SEGUNDO. Que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de forma íntegra el presente Acuerdo, a los efectos de su general conocimiento, dada su trascendencia.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o re-

curso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Dúrcal, 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 en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Dúrcal, 26 de enero de 2021.- El Alcalde, fdo.: Julio Prieto Machado.

NÚMERO 470

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)

Padrón de agua, alcantarillado y recogida de basura correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2020

EDICTO

HACE SABER: Que habiendo sido aprobado el Decreto número 2021/00075 de fecha 27/01/2021 por la Concejalía de Economía y Hacienda, el padrón de tasa de agua, recogida de basura y alcantarillado correspondiente al período de facturación de los meses de noviembre y diciembre de 2020.

Los mismos se exponen al público de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.4 de la Ley reguladora de Haciendas Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.2 del RDL 2/2014, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse ante dicho órgano, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir de la inserción de este anuncio en el B.O.P., previo al contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción, estando a tales efectos los padrones a disposición de los interesados en las oficinas del Ayuntamiento.

Las Gabias, a 28 de enero de 2021.- El Concejal de Hacienda, Contratación, Fiestas, Nuevas Tecnologías y Relaciones Institucionales, Javier Bravo Sánchez.

NÚMERO 473

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA, URBANISMO, OBRAS PÚBLICAS Y EMPRESAS PARTICIPADAS
SUBDIRECCIÓN PLANEAMIENTO

Expte. nº 17023/20, innov. PEPRI Centro en Paseo de las Palmas nº 6. Apr. inicial

EDICTO

INFORMACIÓN PÚBLICA PARA ALEGACIONES A LA INNOVACIÓN PUNTUAL DEL PEPRI CENTRO PARA CORRECCIÓN DE ERROR EN PARCELARIO EN PASEO DE LAS PALMAS Nº 6.

El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 18 de diciembre de 2020, se aprobó inicialmente la innovación puntual del PEPRI Centro en Paseo de las Palmas nº 6, cuyo texto íntegro es el siguiente:

"En relación al expediente de la Dirección General de Urbanismo núm. 4.275/2020, respecto a innovación del PEPRI Centro para corrección de error en parcelario en Paseo de las Palmas, nº 6, de conformidad con la normativa urbanística vigente, el documento técnico, así como los informes técnico y jurídico que obran en el expediente, informa a la Junta de Gobierno Local de lo siguiente:

Con fecha de registro de entrada 30 de octubre de 2020, D. Juan Ramón Torres García, presenta innovación del PEPRI Centro para corrección de error en parcelario en Paseo de las Palmas, nº 6.

En el resumen ejecutivo contenido en el documento de innovación, consta:

a) Ámbito: Paseo de las Palmas, nº 6

b) Objeto: Correcta delimitación de la parcela

c) Plazo de suspensión de aprobaciones, autorizaciones y licencias (art. 27 LOUA): un año desde la aprobación inicial o hasta la aprobación definitiva.

Además, en el documento de innovación, se justifica la innecesariedad de estudio económico-financiero y de informe de sostenibilidad económica (art. 19 LOUA), así como la innecesariedad de evaluación ambiental estratégica y estudio de impacto en la salud.

Con fecha 1 de diciembre de 2020, el Arquitecto Municipal, Subdirector de Planeamiento, emite informe técnico donde consta literalmente:

"ANTECEDENTES: Por Dictamen de la Comisión Técnica municipal de seguimiento de los Planes Especiales Centro y Albaicín de fecha 17 de diciembre de 2019 se acordó "instar a Planeamiento el inicio de procedimiento para la rectificación de error material. Se difiere la posible solución técnica a una futura reunión con representantes de la Administración cultural". (Expte. 3999/2017 de la Dirección General de Licencias, a la que debe darse traslado de la resolución que se adopte).

Con fecha 30 de octubre de 2020 se ha presentado documento de Innovación puntual al Plan Centro de Granada-Corrección de error en parcelario-Paseo de las Palmas, 6, redactado por el Arquitecto D. Francisco Javier Navarro Suárez, en el que se justifica que la delimitación real de la parcela es la que se recoge en la certificación catastral vigente, coincidente con la nota simple informativa del Registro de la Propiedad nº 1 de Granada (finca nº 19764, inscripción 4ª), como consecuencia del Auto nº 237/07 de 14 de marzo de 2007 del Juzgado de Primera Instancia nº 12 de Granada (expediente de dominio 495/2004), que se incluyen en el documento presentado.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que el art. 6.1.4 de la Normativa urbanística del Plan Especial Centro define la parcela como "la porción de superficie de un terreno, deslindada en una unidad predial en una poligonal cerrada, con acceso al registro de la propiedad y su catastro", no existiría inconveniente para la aprobación inicial del documento, que contiene los documentos requeridos por los arts. 36.2.b) y 19 de la LOUA.

De conformidad con lo señalado por el art. 29 de la LPHA, el documento deberá ser informado por la Consejería de Cultura. A estos efectos, el documento incluye Informe del Jefe de Servicio de Bienes Culturales de la Delegación Territorial de Granada de fecha 19 de septiembre de 2018."

El art. 2.2.4.2 somete la modificación puntual del PEPRI Centro a ser tratadas analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan Centro, así como otras modificaciones o actuaciones que a juicio del Ayuntamiento de Granada y la Consejería de Cultura sea necesaria su inclusión.

Al respecto, con ocasión del procedimiento de licencia de demolición y obra nueva (expte. 3999/2017 de la Dirección General de Licencias), la Comisión Técnica Municipal de Seguimiento de los Planes Especiales Centro y Albaicín, en sesión celebrada el día 17 de diciembre de 2019, dictaminó: "Instar a Planeamiento el inicio del procedimiento para la rectificación de error material. Se difiere la posible solución técnica a una futura reunión con representantes de la Administración Cultural."

La Ley 14/2007, de 26 de noviembre, de patrimonio histórico de Andalucía (LPHA), en su art. 29.4, preceptúa, respecto a los instrumentos de ordenación urbanística, que, aprobado inicialmente el plan o programa de que se trate, cuando incida sobre bienes incoados o inscritos en el Catálogo General del Patrimonio Histórico de Andalucía, en el Inventario de Bienes Reconocidos o sobre Zonas de Servidumbre Arqueológica, se remitirá a la Consejería competente en materia de patrimonio histórico para su informe, que tendrá carácter preceptivo cuando se trate de instrumentos de ordenación territorial y vinculante cuando se trate de instrumentos de ordenación urbanística o de planes o programas sectoriales. El informe deberá ser emitido en el plazo de tres meses. En caso de no ser emitido en este plazo, se entenderá favorable.

Al respecto, se incorpora en el documento de innovación oficio, fechado el día 19 de septiembre de 2018, emitido por el Jefe de Servicio de Bienes Culturales de la Delegación Territorial en Granada de Cultura de la Junta de Andalucía, en respuesta a la consulta previa planteada por el interesado, donde el informe de la Ponencia Técnica de Patrimonio Histórico con la siguiente valoración: "Desde esta administración, en función de los datos aportados, deberá emitir informe, en su caso tras su Aprobación inicial, una vez se remita y tramite el documento pertinente de entre los que se definen como instrumentos en el Título II Desarrollo, Ejecución, Capítulo I del PEPRI vigente. Según estas indicaciones parece que se debiera desarrollar por medio de un Plan Especial que regularice la situación parcelaria."

El art. 31.2 de la Ley 14/2007, de 26 de noviembre, de patrimonio histórico de Andalucía (LPHA), en consonancia con lo dispuesto en el art. 21 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, de patrimonio histórico español (LPHE), determina que los planes urbanísticos que afecten a conjuntos históricos deberán, entre otros, mantener las alineaciones y el parcelario existente, permitiéndose excepcionalmente remodelaciones urbanas que alteren dichos elementos siempre que supongan una mejora de sus relaciones con el entorno territorial y urbano o eviten los usos degradantes del bien protegido.

Define el art. 6.1.4 de la Normativa del PEPRI Centro la "parcela" como "la porción de superficie de un terreno, deslindada en una unidad predial en poligonal cerrada, con acceso al Registro de la Propiedad y su catastro, y propiedad de una persona o personas o entidad jurídica pública o privada". Añade el precepto que la superficie real de la parcela, a los efectos de las presentes Normas, será la que resulte de su medición en el terreno sobre un plano horizontal, con independencia de la que figure en otros documentos registrales o catastrales.

Aporta el interesado, en el documento de innovación, copia del Auto firme 237/07, de 14 de marzo de 2007, dictado por el Juzgado de Primera Instancia nº 12 de Granada, que (con referencia a la escritura pública de compraventa otorgada por el Notario de Granada D. Eduardo Valenzuela y Cabo, el día 17 de mayo de 1956, y demás trámites preceptivos) resuelve el expediente de dominio 495/2004, accediendo a lo solicitado por el interesado y declarando justificado el dominio de la finca (registral 19764 del Registro de la Propiedad nº 1 de Granada) con su descripción real, que, además, ha resultado catastrada en esos mismos términos (parcela catastral 8039002), según certificado descriptivo y gráfico catastral incorporado también al documento de innovación.

Según lo regulado en los arts. 198, 201 y 203 de la Ley Hipotecaria, el expediente de dominio constituye un procedimiento para concordar la realidad física y jurídica extrarregistral con el Registro de la Propiedad. Por consiguiente, se desprende que la modificación pretendida plasma la parcela física real en el instrumento de planeamiento, en consonancia con el parcelario realmente existente en su momento.

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en su Título I, Capítulo II, la innovación del propio PEPRI Centro comporta un procedimiento adecuado para el objeto pretendido.

La innovación presentada afecta parcialmente a las delimitaciones gráficas en el PEPRI Centro de las parcelas colindantes (catastrales 8039016 y 8039001).

De acuerdo con el art. 36.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de ordenación urbanística de Andalucía (LOUA), cualquier innovación de los instrumentos de planeamiento deberá ser establecida por la misma clase de instrumento, observando iguales determinaciones y procedimiento regulados para su aprobación y publicidad.

Respecto al contenido documental de los instrumentos de planeamiento, hay que estar a lo regulado en el art. 19 de la LOUA y art. 77 del Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, Reglamento de planeamiento (RP), además del art. 70 ter, apartado tercero, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local.

El procedimiento para la tramitación de las innovaciones consistentes en modificaciones del plan especial, se encuentra regulado en los artículos 31, 32, 33, 38, 39, 40 y 41 de la LOUA, así como, de forma supletoria (ex disposición transitoria novena de la LOUA) y en lo que sea compatible con la citada Ley, por el Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, Reglamento de planeamiento (RP), Decreto 36/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el ejercicio de las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de ordenación del territorio y urbanismo, Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

El art. 32.1.1ª.b) de la LOUA contempla la iniciación a instancia de persona interesada acompañada del correspondiente proyecto del instrumento de planeamiento, completo en su contenido sustantivo y documental.

El art. 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas (LPACAP), en su art. 5, establece que para formular solicitudes deberá acreditarse la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna o mediante declaración en comparecencia personal del interesado.

De conformidad con los arts. 38 y ss. del Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario (TRLCI), la referencia catastral de los bienes inmuebles deberá figurar en los instrumentos públicos, mandamientos y resoluciones judiciales, expedientes y resoluciones administrativas y en los documentos donde consten los hechos, actos o negocios de trascendencia real relativos al dominio y demás derechos reales, contratos de arrendamiento o de cesión por cualquier título del uso del inmueble, contratos de suministro de energía eléctrica, proyectos técnicos o cualesquiera otros documentos relativos a los bienes inmuebles que se determinen reglamentariamente.

El procedimiento de tramitación se concreta en las siguientes fases:

a) Aprobación inicial, que determinará la suspensión del otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas en los términos recogidos en el art. 27.2 de la LOUA, determinada legalmente en el plazo máximo de un año y que habrá de constar en la publicación del acuerdo (arts. 121.1, 117.2 y 149 del RP).

Se extenderá la oportuna diligencia en la que se haga constar que los planos y documentos son los aprobados inicialmente (art. 147.3, en relación con los arts. 138.2, art. 128.5 y 149 del RP).

b) Información pública por plazo no inferior a un mes y requerimiento de informes (arts. 32.1.2ª y 31.2.C de la LOUA).

Deberá ser publicado en el BOP y en uno de los periódicos de mayor circulación de la provincia (arts. 147.3, 138.2, 128.2 y 149 del RP). El art. 70 ter.2 de la LBRL prevé la publicación por medios telemáticos del anuncio de información pública, así como de cualesquiera actos de tramitación relevantes para su aprobación o alteración. El anuncio señalará el lugar de exhibición, debiendo estar en todo caso a disposición de las personas que lo soliciten a través de medios electrónicos en la sede electrónica correspondiente, y determinará el plazo para formular alegaciones (art. 83 de la LPACAP). Se extenderá la oportuna diligencia en la que se haga constar que los planos y documentos son los aprobados inicialmente (arts. 147.3, 138.2, 128.5 y 149 del RP).

En este trámite, la documentación expuesta al público deberá incluir el resumen ejecutivo, regulado en el art. 19.3 de la LOUA y art. 25.3 del R. D. Leg. 7/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley de suelo y rehabilitación urbana (TRLSRU), al tenor del art. 39.4 de la LOUA.

Según el art. 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG), art. 13.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía (LTPA), y art. 12, letra r), de la Ordenanza Municipal de transparencia y buen gobierno (BOP nº 150, de 8 de agosto de 2016) han de publicarse los documentos que, conforme a la legislación sectorial vigente, deban ser sometidos a un período de información pública durante su tramitación.

Habrá de llamarse al trámite de información pública a las personas que figuren, en el Registro de la Propiedad y en el Catastro, como propietarias de los terrenos comprendidos en el ámbito de la parcela afectada por la modificación del plan especial, mediante comunicación, a través de notificación personal, de la apertura y duración del período de información pública al domicilio que figure en aquéllos o reflejado en la memoria del documento(art. 32.1.2ª in fine de la LOUA, arts. 147.3, 139 y 149 del RP, en relación con art. 19.1.a.6ª de la LOUA).

La Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del patrimonio de las Administraciones públicas (LPAP), en su art. 189 (con carácter básico), ordena que, sin perjuicio de las publicaciones que fueren preceptivas, la aprobación inicial, la provisional y la definitiva de instrumentos de planeamiento urbanístico que afecten a bienes de titularidad pública deberán notificarse a la Administración titular de los mismos. Cuando se trate de bienes de titularidad de la Administración General del Estado, la notificación se efectuará al Delegado de Economía y Hacienda de la provincia en que radique el bien.

c) Aprobación provisional, a la vista del resultado de los trámites previstos en el punto anterior. Los planos y demás documentos serán diligenciados (art. 147.3, 138.2 y 149 del RP).

Tras ésta, de adoptarse, se requerirá a los órganos y entidades administrativas cuyo informe tenga carácter vinculante para que en el plazo de un mes, a la vista del documento y del informe emitido previamente, verifiquen o adapten, si procede, el contenido del referido informe (art. 32.1.4ª de la LOUA).

d) Aprobación definitiva por el Ayuntamiento, una vez que se hayan emitido los informes preceptivos o transcurrido el plazo máximo para su emisión. Las modificaciones que se introduzcan, en su caso, deberán reflejarse en los planos o documentos correspondientes, extendiéndose la pertinente diligencia (arts. 147.3, 138.2, 133.4 y 149 del RP).

e) Como condición legal para proceder a la publicación del documento aprobado, deberán ser depositados dos ejemplares de los mismos en el registro municipal y de la Consejería competente (art. 40, apartados 2 y 3, de la LOUA y Decreto 2/2004, de 7 de enero, por el que se regulan los registros administrativos de instrumentos de planeamiento, de convenios urbanísticos y de los bienes y espacios catalogados, y se crea el Registro Autonómico), publicándose el acuerdo de aprobación definitiva junto con la normativa modificada en el Boletín Oficial de la Provincia (art. 41.1 de la LOUA y 70.2 de la LBRL) con indicación de haberse procedido previamente al depósito en el registro pertinente.

Esta publicación extingue, en todo caso, la suspensión de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas (art. 27.3 de la LOUA).

Según lo dispuesto en el art. 4, letra b), en relación con el art. 16, apartado 3, del Reglamento de las Juntas Municipales de Distrito (BOP nº 33, de 19 de febrero de 2015), deberá remitirse para informe a la Junta Municipal de Distrito competente por razón del territorio.

Corresponde, de forma previa, la aprobación del proyecto de instrumento de ordenación urbanística, a la Junta de Gobierno Local, según lo regulado en el vigente art. 127.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (LBRL) y art. 18.1.c) del Reglamento Orgánico Municipal (ROM, Boletín Oficial de la Provincia nº 185, de 29 de septiembre de 2014).

Es competencia de la Junta de Gobierno Local la posterior aprobación inicial, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 127.1.d), en relación con el art. 123.1.j), de la LBRL y art. 18.1.d), en relación con el art. 16.1.i), del ROM.

El art. 9.1 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía (LAULA), enumera las competencias propias en materia de ordenación urbanística reconocidas a los municipios andaluces, entre ellas, la elaboración, tramitación y aprobación definitiva del planeamiento de desarrollo, así como de las innovaciones de la ordenación urbanística que no afecten a la ordenación estructural. El art. 31.1 de la LOUA reconoce la competencia de los municipios para la aprobación definitiva de los planes especiales de ámbito municipal.

El Pleno Municipal tiene atribuida la competencia para los acuerdos de aprobación que pongan fin a la tramitación municipal de planes y demás instrumentos de ordenación (art. 123.1.i de la LBRL y art. 16.1.i del ROM), previo dictamen de la Comisión Informativa Delegada que corresponda (art. 122.4 de la LBRL y arts. 46 y 55 del ROM).

El R. D. 128/2018, de 16 de marzo, que regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (RRJFALHN), su art. 3.3.d).7º contempla la emisión de informe previo de Secretaría, en ejercicio de la función de asesoramiento legal preceptivo, para la aprobación, modificación o derogación de instrumentos de planeamiento; que podrá consistir en una nota de conformidad en relación con los informes que hayan sido emitidos por los servicios del propio Ayuntamiento y que figuren como informes jurídicos en el expediente (art. 3.4 del RRJFALHN).

Mediante oficio fechado el día 20 de abril de 2020, la Directora General de Ordenación del Territorio y Urbanismo de la Junta de Andalucía, en aras de los principios de colaboración y cooperación entre Administraciones, de conformidad con el art. 140.1, letras c) y d), de la LRJSP, informa a este Ayuntamiento sobre la posibilidad prevista por el legislador de aplicar el procedimiento de urgencia a la tramitación de los instrumentos de planeamiento urbanístico y, de este modo, propone a esta Entidad local la posibilidad de valorar la necesidad de aplicarlo en los procedimientos de aprobación de los instrumentos urbanísticos que le corresponda iniciar, tramitar o aprobar, siempre de forma justificada e individualizadamente para cada procedimiento.

En el oficio indicado, el órgano autonómico fundamenta jurídicamente su propuesta mediante los siguientes razonamientos:

A través de los instrumentos de planeamiento, se posibilita el ejercicio de derechos de los administrados, es decir, del derecho a la vivienda, a la salud, a la educación, al medio ambiente o a la libre empresa.

Estos derechos se encuentran consagrados no sólo a nivel constitucional (artículos 47, 43, 27, 45 y 128 de la Constitución Española) sino a nivel estatutario como el artículo 21 (educación), artículo 22 (derecho a la salud) y articulo 58 (a la actividad económica) del Estatuto de Autonomía de Andalucía aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo.

Las incertidumbres derivadas de la crisis sanitaria provocada por el virus COVID-19, hacen prever, junto al contexto global, una mayor desaceleración del crecimiento económico. Además, los plazos de tramitación de los instrumentos de planeamiento urbanístico en nuestra Comunidad Autónoma resultan inasumibles para cualquier actividad productiva que dependa de su aprobación definitiva.

Esta situación justifica adecuadamente la urgente necesidad por razones de interés público de que los instrumentos de planeamiento se aprueben y entren en vigor sin demora, habida cuenta que sin los mismos, no se pueden ejercer los derechos enunciados, básicos para un buen funcionamiento del Estado de Derecho y coadyuvar a paliar los efectos de la crisis enunciada.

El artículo 33.1 de la LPACAP, establece que cuando razones de interés público lo aconsejen se podrá acordar, de oficio o a petición del interesado, la aplicación al procedimiento de la tramitación de urgencia, lo que implica que se reducirán a la mitad los plazos establecidos para el procedimiento ordinario, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos. El apartado 2 del mismo artículo, precisa que no cabrá recurso alguno contra el acuerdo que declare la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento, sin perjuicio del procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

Por consiguiente, de apreciarse por el órgano municipal competente la concurrencia de razones interés público en consonancia con lo argumentado por la Administración autonómica, de conformidad con los preceptos relatados, podrá acordar de oficio la aplicación del procedimiento de urgencia con los correspondientes efectos.

Por tanto, de conformidad con lo expuesto, emitido informe jurídico de fecha 2 de diciembre de 2020, se estima que procede la aprobación del proyecto y aprobación inicial de la innovación del PEPRI Centro, por lo que se propone a la Junta de Gobierno Local la adopción del siguiente acuerdo:

Examinado el expediente, aceptando propuesta de la Subdirección de Planeamiento, y de conformidad con lo establecido en los artículos 31, 32, 36 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de ordenación urbanística de Andalucía (LOUA); art. 29.4 de la Ley 14/2007, de 26 de noviembre, de patrimonio histórico de Andalucía (LPHA); los artículos correspondientes de la Normativa del PEPRI Centro; artículo 33 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y en ejercicio de las competencias atribuidas en el vigente art. 127.1.c) y d), en relación con el art. 123.1.j), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (LBRL) y art. 18.1.c) y d), en relación con el art. 16.1.i), del Reglamento Orgánico Municipal (ROM, Boletín oficial de la provincia nº 185, de 29 de septiembre de 2014), a propuesta del Coordinador General con el Conforme del Teniente de Alcalde Delegado de Economía, Urbanismo, Obras Públicas y Empresas Participadas, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes acuerda:

Primero: Aprobar, de oficio, la aplicación a este procedimiento de la tramitación de urgencia, por la cual se reducirán a la mitad los plazos establecidos para el procedimiento ordinario, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos, por razones de interés público consistentes en que la modificación del instrumento de planeamiento se apruebe y entre en vigor sin demora para que se puedan ejercer los derechos para el buen funcionamiento del Estado de Derecho y coadyuvar a paliar los efectos de la crisis sanitaria provocada por el virus COVID-19.

No cabrá recurso alguno contra este dispositivo primero que declara la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento, sin perjuicio del procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

Segundo: Aprobar el proyecto y aprobar inicialmente la innovación del PEPRI Centro para corrección de error cartográfico en Paseo de las Palmas nº 6, parcela catastral 8039002.

Tercero: Someter el documento de innovación a información pública por plazo de quince días naturales, con requerimiento del informe urbanístico previsto en el art. 31.2.C) de la LOUA y del informe sobre patrimonio histórico regulado en el art. 29.4 de la LPHA, que deberán ser emitidos en los plazos previstos en su regulación específica y, en su caso, con las correlativas reducciones por aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento.

Cuarto: Proponer, por tanto, a las Administraciones autonómicas competentes que apliquen la tramitación de urgencia al procedimiento también en lo que respecta a sus actuaciones preceptivas en el mismo.

Quinto: Declarar la suspensión por el plazo máximo de un año, determinada por el acuerdo de aprobación inicial, del otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas en el ámbito objeto de esta innovación del plan especial, en los términos del art. 27.2 de la LOUA, que se extinguirá, en todo caso, con la publicación de la aprobación definitiva del instrumento de planeamiento."

Lo que se hace público para general conocimiento, sometiéndose el documento aprobado inicialmente a información pública por plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, Prensa Local y Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Granada, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 32.1.2ª y 39.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Durante dicho plazo se podrán formular las alegaciones que estimen pertinentes, encontrándose el documento de manifiesto en la página web y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Granada:

https://www.granada.org/inet/edictos.nsf/ww0

https://transparencia.granada.org/public/trans/Indicador.aspx?IdIndicador=128&IdIndice=GRAN

Granada, 25 de enero de 2021.-El Delegado de Economía, Urbanismo, Obras Públicas y Empresas Participadas, fdo.: Luis González Ruiz.

NÚMERO 547

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)

Estudio de detalle Plan Parcial PP3 en Castell de Ferro

EDICTO

Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Gualchos por la que se aprueba inicialmente estudio de detalle.

Visto que por este Ayuntamiento se ha considerado necesario, a los efectos de Fijar alineaciones y rasantes

en suelo urbano, la aprobación del siguiente Estudio de detalle, aprobado inicialmente mediante resolución de Alcaldía n.º 56 de fecha 1 de febrero de 2021:

Tipo de instrumento: estudio de detalle

Ámbito: viario comprendido entre la c/ Ctra. de Málaga y el Plan Parcial PP3, en Castell de Ferro

Instrumento que desarrolla: NN.SS. de Planeamiento

Objeto: fijar alineaciones y rasantes

Clasificación del suelo: urbano

Calificación del suelo: residencial. Unifamiliar adosada

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32.1.2ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, y 140 del Reglamento de Planeamiento para el Desarrollo y Aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, se convoca trámite de información pública por plazo de 20, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín oficial de la provincia de Granada, publicándose igualmente el diario Granada Hoy.

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://gualchos.sedelectronica.es].

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

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el documento será elevado para su aprobación definitiva, si procede.

Castell de Ferro, 1 de febrero de 2021.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Antonia Mª Antequera Rodríguez.

NÚMERO 458

AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR (Granada)

Padrones de la tasa del servicio domiciliario de agua potable, recogida de basura, alcantarillado, depuración de aguas y canon de mejora autonómico

EDICTO

Dª Soledad Martínez Román, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Huéscar (Granada),

HACE SABER: Que aprobados por la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de enero de 2021, los padrones de la tasa del servicio domiciliario de agua potable, recogida de basura, alcantarillado, depuración de aguas y canon de mejora autonómico, correspondientes al cuarto trimestre de 2020, se exponen al público por espacio de quince días a contar del siguiente al de la publicación en el B.O.P. a efectos de que pueda ser examinado por los interesados.

Contra estos padrones podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante el órgano que los aprobó en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de finalización de la exposición pública de aquéllos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario con posterioridad a la finalización del plazo de exposición pública.

Lugar de Cobro: Oficina de FCC Aqualia de Huéscar.

Plazo de Ingreso: 60 días naturales, desde el 18 de febrero de 2021 al 18 de abril de 2021, ambos inclusive.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Huéscar, 27 de enero de 2021.-La Alcaldesa, Soledad Martínez Román.

NÚMERO 503

AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)

Rectificación error anuncio aprobación definitiva modificación de crédito 32/2020

EDICTO

Visto el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada n.º 6005 de fecha 22 de diciembre de 2020, relativo a la aprobación definitiva del expte. 2020/4092, sobre modificación de créditos 32/2020, mediante suplementos de crédito y créditos extraordinarios, se advierte el siguiente error:

Donde dice:

Capítulo: 0

Denominación: Remanente Tesorería para gastos generales

Importe: 899.495,80 euros

Debe decir:

Capítulo: 8

Denominación: Remanente Tesorería para gastos generales

Importe: 899.495,80 euros

Lo que se publica para general conocimiento.

Loja, 29 de enero de 2021.-El Tte. Alcalde Delegado de Economía, Hacienda y Administración Electrónica, José Barea de la Osa.

NÚMERO 479

AYUNTAMIENTO DE LÚJAR (Granada)

Aprobación definitiva Presupuesto General 2021

EDICTO

D. Manuel Mariano González Gallegos, en calidad de Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Lújar (Granada), por la presente,

HACE SABER: Que aprobado definitivamente El presupuesto General, bases de ejecución y la plantilla del personal funcionario laboral para el ejercicio económica 2021 de la Entidad Local, al haber transcurrido el plazo de exposición al público, tras la aprobación inicial efectuada por el Pleno Municipal en sesión ordinaria de celebrada el día 29 de diciembre de 2020 y publicada en el "Boletín Oficial de la Provincia" nº 3 de 7 de enero de 2021, sin que se hayan presentado reclamación alguna, por lo que se entiende aprobado definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo plenario, según lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

De conformidad con lo establecido en el apartado cuarto del mismo artículo, se inserta el Presupuesto resumido a nivel de capítulo:

RESUMEN PRESUPUESTO GENERAL 2021 POR CAPÍTULOS:

ESTADO INGRESOS	Euros
Cap. I. Impuestos indirectos	369.000,00
Cap. II. Impuestos indirectos	10.000,00
Cap. III. Tasas y otros ingresos	155.538,85
Cap. IV. Transferencias corrientes	350.693,16
Cap. V. Ingresos patrimoniales	13.000,00
Cap. VI. Enajenación de inversiones reales	0,00
Cap. VII. Transferencias de capital	125.406,99
Cap. VIII. Activos financieros	0,00
Cap. IX. Pasivos financieros	0,00
Total Presupuesto de ingresos	1.023.639,00

ESTADO DE GASTOS	Euros
Cap. I. Gastos de personal	419.804,78
Cap. II. Compra de bienes ctes. y servicios	420.695,59
Cap. III. Gastos financieros	10.000,00
Cap. IV. Trasferencias corrientes	10.000,00
Cap. V. Fondo de contingencia	10.135,04
Cap. VI. Inversiones reales	152003,59
Cap. VII. Trasferencias de capital	1.000,00
Cap. VIII. Activos financieros	0,00
Cap. IX. Pasivos financieros	0,00
Total presupuesto de gastos	1.023.639,00

PLANTILLA DE PERSONAL 2021 DE LA ENTIDAD:

1) FUNCIONARIOS DE CARRERA

(Denominación/nº de puestos/Clasificación/Nivel)

* Secretario/a-Interventor/a: 1/ A1/ Nivel 26
* Administrativo: 1/C1/ Nivel 15
* Auxiliar Administrativo: 1/ C2/ Nivel 14

2) PERSONAL LABORAL FIJO JORNADA COMPLETA

(Denominación/nº de puestos)

* Peón de mantenimiento: 1
* Personal de limpieza: 1

3) PERSONAL LABORAL TEMPORAL JORNADA COMPLETA

(Denominación/nº de puestos)

* Monitor/a deportivo/a: 1

4) PERSONAL LABORAL TEMPORAL JORNADA PARCIAL

(Denominación/nº de puestos)

* Gerente albergue: 1
* Ayudante cocina: 1
* Ayudante comedor: 1

5) PROGRAMAS DE FOMENTO DE EMPLEO Y/O AYUDA A LA CONTRATACIÓN DE OTRAS ADMINISTRACIONES (JUNTA DE ANDALUCÍA) (PERSONAL LABORAL TEMPORAL JORNADA COMPLETA O PARCIAL)

(Denominación/nº de puestos)

* Dinamizador/a Guadalinfo: 1
* Varios Programa Aire y otros: X

6) CARGOS ELECTOS

(Denominación/nº de puestos)

* Alcalde-Presidente (75% dedicación parcial): 1
* Teniente-Alcalde: (50% dedicación parcial): 2

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción contenciosa-administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, según lo dispuesto en el art.171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Lújar, 28 de enero de 2020.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Manuel Mariano González Gallegos.

NÚMERO 449

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Modificación de delegación de competencias, resoluciones adoptadas por Alcaldía 18.01.202

EDICTO

Por medio del presente, se hacen públicas para general conocimiento las siguientes resoluciones adoptadas con fecha 18 de enero de 2021, en relación con otorgamiento y modificación de delegación de competencias de esta Alcaldía:

"Mediante resolución de fecha 21 de junio de 2019 (RES. 2019001159), esta Alcaldía otorgó a favor de la Concejala, Dª Magdalena Banqueri Forns Samso, una Delegación en materia de "Patrimonio Industrial del Azúcar, Fiestas y Eventos", que continua vigente en la actualidad.

Actualmente, razones de oportunidad y conveniencia aconsejan la modificación de la citada Delegación genérica, sustrayendo de la misma las materias referidas a Fiestas y Eventos, así como la dirección y gestión de la Nave del Almacén del Azúcar de la Fábrica del Pilar.

Por ello y de conformidad con las atribuciones conferidas por la legislación en vigor y con lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de las previsiones contenidas en el Reglamento de Organización y Funcionamiento ý Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y

Visto el expediente, se propone a la Alcaldía:

PRIMERO.- Modificar la delegación otorgada a la concejala Dª Magdalena Banqueri Forns Samso, en virtud de la citada resolución de fecha 21 de junio de 2019 (RES. 2019001159), en el sentido de sustraer a la misma las competencias de Alcaldía en materia de Fiestas y Eventos, así como la dirección y gestión de la Nave del Almacén del Azúcar de la Fábrica del Pilar, de forma que la Delegación que ostentará en adelante la Sra. Banqueri Forns Samso, bajo la denominación de "Patrimonio Industrial del Azúcar", comprende las siguientes atribuciones de la Alcaldía:

- Dirigir todas las actividades que, en el ámbito de las materias delegadas, gestione el Ayuntamiento, adoptando las resoluciones correspondientes en el ejercicio de dichas competencias de acuerdo con los criterios generales aprobados por la Alcaldía o, en su caso, el Ayuntamiento Pleno, y en concreto:

A. Promover la protección y recuperación del Patrimonio Industrial y Cultura Azucarero dentro del ámbito de las competencias municipales y en coordinación con las áreas competentes, en su caso.

B. Promover el desarrollo de las estrategias y determinaciones de todos aquellos Planes, Proyectos o Programas de los museos municipales que incluyan la protección y difusión del Patrimonio Azucarero del municipio.

C. Gestionar el Plan Director de la Fábrica del Pilar, documento estratégico que proyecta el desarrollo, protección, recuperación, restauración y activación del patrimonio y legado de la industria azucarera motrileña.

D. Dirigir y autorizar la distribución y ejecución de contenidos y actos dentro del Recinto Industrial de la Fábrica del Pilar, así como organizar y promover cuantas actividades culturales sirvan para la difusión y puesta en valor del conjunto industrial y su patrimonio asociado.

- Las demás atribuciones, a excepción de las no delegables, que, en las materias referidas, corresponden al Alcalde en la legislación vigente y, asimismo, aquellas que sobre dichas materias están atribuidas al Ayuntamiento, sin especificar el órgano concreto competente y que corresponden al Alcalde de conformidad con el artículo 21-s de la Ley 7/85, de 2 de abril, modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre.

Asimismo, la presente delegación comprende, con carácter especial, los siguientes cometidos:

A) Representar al Ayuntamiento ante Organismos y todo tipo de Instituciones en actos propios de su competencia.

B) Dirigir y gestionar los Servicios Administrativos e instalaciones pertenecientes o que puedan pertenecer al ámbito de su materia, a excepción de la Nave del Almacén del Azúcar, en coordinación con el responsable de Personal.

C) Velar por la calidad y eficacia de los Servicios municipales de su competencia.

D) Impulsar y coordinar la actuación de la Corporación en las actividades de su competencia que se gestionen de forma indirecta a través de órganos y organismos descentralizados.

E) Someter a la consideración de la Alcaldía o Ayuntamiento Pleno, en su caso, los criterios para la concesión de ayudas y subvenciones propias del Área correspondiente a su Delegación.

F) Incoar, tramitar y resolver expedientes administrativos, en relación con la materia de su competencia, por infracción de las Ordenanzas Municipales o disposiciones legales en vigor, salvo los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.

G) Planificar los objetivos y actividades encomendadas a su Delegación y someter las propuestas a la aprobación de la Alcaldía o, en su caso, al Pleno.

H) Responder de la programación técnica y administrativa del Servicio.

I) Someter a la aprobación del Ayuntamiento Pleno, Alcaldía o Concejalía Delegada las propuestas de gastos correspondientes a su Área.

J) Informar y someter a la consideración de los órganos competentes cuantas iniciativas económicas y sociales tengan trascendencia en el ámbito de su competencia.

K) Informar a las asociaciones, colectivos y particulares interesados de cuantas iniciativas sean de interés público en la materia de su competencia.

L) Elevar a la Alcaldía cuantas propuestas impliquen la coordinación de sus actividades con otros Servicios.

M) Responder ante la Alcaldía de las competencias delegadas.

La presente Delegación se efectúa conservando la Alcaldía las siguientes facultades de tutela:

- La de recibir información detallada de la gestión de la atribución delegada y de los actos o disposiciones emanados en virtud de la delegación.

- La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.

- Los actos administrativos dictados por la concejala delegada en el ejercicio de las facultades delegadas, se entenderán dictados por la Alcaldesa-Presidenta, correspondiendo, en consecuencia, a la Presidencia, la resolución de los recursos de Reposición que puedan interponerse, a tenor del art. 9.2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

La presente delegación surtirá efectos desde la fecha en que se dicte de acuerdo con lo previsto en el art. 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

SEGUNDO.- Notificar el presente Decreto a la interesada, dándose cuenta del mismo al primer Pleno que celebre la Corporación Municipal y haciéndose público en forma reglamentaria".

"Mediante resolución de fecha 18 de octubre de 2019 (RES. 2019004075), esta Alcaldía otorgó a favor del Concejal D. Alejandro Vilar Moreno, una Delegación en

materia de "Comunicación Institucional, Juventud y Redes Sociales", que continua vigente en la actualidad.

Actualmente, razones de oportunidad y conveniencia aconsejan la modificación de la citada Delegación genérica, añadiendo a las materias referidas la competencia sobre Fiestas y Eventos.

Por ello y de conformidad con las atribuciones conferidas por la legislación en vigor y con lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de las previsiones contenidas en el Reglamento de Organización y Funcionamiento ý Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y

Visto el expediente, se propone a la Alcaldía:

PRIMERO.- Modificar la delegación otorgada al concejal D. Alejandro Vilar Moreno, en virtud de la citada resolución de fecha 18 de octubre de 2019 (RES. 2019004075), en el sentido de incorporar a la misma las competencias de Alcaldía en materia de Fiestas y Eventos, de forma que la Delegación que ostentará en adelante el Sr. Vilar Moreno, bajo la denominación de "Comunicación Institucional, Juventud, Redes Sociales, Fiestas y Evento", comprende las siguientes atribuciones de la Alcaldía:

- Dirigir todas las actividades que, en el ámbito de las materias delegadas, gestione el Ayuntamiento, adoptando las resoluciones correspondientes en el ejercicio de dichas competencias de acuerdo con los criterios generales probados por la Alcaldía o, en su caso, el Ayuntamiento Pleno, y en concreto:

A. La organización y planificación de las acciones de comunicación propias de la institución, de acuerdo a los criterios aprobados por la Alcaldía.

B. Impulsar y coordinar las redes sociales de la Corporación.

C. Desempeñar la gestión municipal destinada a la promoción y desarrollo de las actividades que impliquen la asunción de las aspiraciones y necesidades de la juventud dentro del municipio, fomentando el asociacionismo juvenil.

D. Potenciar las relaciones de la institución municipal con los jóvenes de Motril, a través del Consejo Local de la Juventud.

E. Organizar las fiestas patronales del término municipal.

F. Gestionar la participación del Ayuntamiento en la organización de aquellas fiestas que no sean de su propia competencia.

- Las demás atribuciones, a excepción de las no delegables, que, en las materias referidas, corresponden a la Alcaldía en la legislación vigente y, asimismo, aquellas que sobre dichas materias están atribuidas al Ayuntamiento, sin especificar el órgano concreto competente y que corresponden a la Alcaldesa de conformidad con el artículo 21-s de la Ley 7/85, de 2 de abril, modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre.

Asimismo, la presente delegación comprende, con carácter especial, los siguientes cometidos:

A) Representar al Ayuntamiento ante Organismos y todo tipo de Instituciones en actos propios de su competencia.

B) Dirigir y gestionar los Servicios Administrativos e instalaciones pertenecientes o que puedan pertenecer al ámbito de su materia en coordinación con el responsable de Personal y, en especial, los de Comunicación Institucional y Juventud.

C) Velar por la calidad y eficacia de los Servicios municipales de su competencia.

D) Impulsar y coordinar la actuación de la Corporación en las actividades de su competencia que se gestionen de forma indirecta a través de órganos y organismos descentralizados.

E) Someter a la consideración de la Alcaldía o Ayuntamiento Pleno, en su caso, los criterios para la concesión de ayudas y subvenciones propias del Área correspondiente a su Delegación.

F) Incoar, tramitar y resolver expedientes administrativos, en relación con la materia de su competencia, por infracción de las Ordenanzas Municipales o disposiciones legales en vigor, salvo los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.

G) Planificar los objetivos y actividades encomendadas a su Delegación y someter las propuestas a la aprobación de la Alcaldía o, en su caso, al Pleno.

H) Responder de la programación técnica y administrativa del Servicio.

I) Someter a la aprobación del Ayuntamiento Pleno, Alcaldía o Concejalía Delegada las propuestas de gastos correspondientes a su Área.

J) Informar y someter a la consideración de los órganos competentes cuantas iniciativas económicas y sociales tengan trascendencia en el ámbito de su competencia.

K) Informar a las asociaciones, colectivos y particulares interesados de cuantas iniciativas sean de interés público en la materia de su competencia.

L) Elevar a la Alcaldía cuantas propuestas impliquen la coordinación de sus actividades con otros Servicios.

M) Responder ante la Alcaldía de las competencias delegadas.

La presente Delegación se efectúa conservando la Alcaldía las siguientes facultades de tutela:

- La de recibir información detallada de la gestión de la atribución delegada y de los actos o disposiciones emanados en virtud de la delegación.

- La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.

- Los actos administrativos dictados por el concejal delegado en el ejercicio de las facultades delegadas, se entenderán dictados por la Alcaldesa- Presidenta, correspondiendo, en consecuencia, a la Presidencia, la resolución de los recursos de Reposición que puedan interponerse, a tenor del art. 9.2 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La presente delegación surtirá efectos desde la fecha en que se dicte de acuerdo con lo previsto en el art. 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

SEGUNDO.- Notificar el presente Decreto al interesado, dándose cuenta del mismo al primer Pleno que

celebre la Corporación Municipal y haciéndose público en forma reglamentaria".

"Mediante resolución de fecha 18 de octubre de 2019 (RES. 2019004076), esta Alcaldía otorgó a favor del Concejal, D. Miguel Ángel Muñoz Pino, una Delegación en materia de "Cultura", que continua vigente en la actualidad.

Actualmente, razones de oportunidad y conveniencia aconsejan la modificación de la citada Delegación genérica, añadiendo a la materia referida la dirección y gestión de la Nave del Almacén del Azúcar de la Fábrica del Pilar.

Por ello y de conformidad con las atribuciones conferidas por la legislación en vigor y con lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de las previsiones contenidas en el Reglamento de Organización y Funcionamiento ý Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y

Visto el expediente, se propone a la Alcaldía:

PRIMERO.- Modificar la delegación otorgada al concejal D. Miguel Ángel Muñoz Pino, en virtud de la citada resolución de fecha 18 de octubre de 2019 (RES. 2019004076), en el sentido incorporar a la misma la materia relativa a la dirección y gestión de la Nave del Almacén del Azúcar de la Fábrica del Pilar, de forma que la Delegación que ostentará en adelante el Sr. Muñoz Pino, bajo la misma denominación de "CULTURA", comprende las siguientes atribuciones de la Alcaldía:

- Dirigir todas las actividades que, en el ámbito de las materias delegadas, gestione el Ayuntamiento, adoptando las resoluciones correspondientes en el ejercicio de dichas competencias de acuerdo con los criterios generales aprobados por la Alcaldía o, en su caso, el Ayuntamiento Pleno, y en concreto:

A. La organización y promoción de todo tipo de actividades culturales, en el ámbito de su competencia, de acuerdo a los criterios aprobados por la Alcaldía.

B. Impulsar y coordinar la actuación de la Corporación en las actividades de carácter cultural que se gestionen de forma indirecta a través de órganos y organismos descentralizados.

C. La impulsar y coordinar los planes, proyectos y actividades municipales en materia de museos dentro de su competencia.

D. Llevar a cabo las gestiones encaminadas a la protección del Patrimonio Histórico Artístico, excluido todo aquel relativo del Patrimonio Industrial Azucarero, dentro del ámbito de las competencias municipales y en coordinación con el Área de Obras Públicas.

E. La elaboración aprobación y ejecución de planes y proyectos municipales en materia de archivos y museos dentro de su competencia.

- Las demás atribuciones, a excepción de las no delegables, que, en las materias referidas, corresponden al Alcalde en la legislación vigente y, asimismo, aquellas que sobre dichas materias están atribuidas al Ayuntamiento, sin especificar el órgano concreto competente y que corresponden al Alcalde de conformidad con el artículo 21-s de la Ley 7/85, de 2 de abril, modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre.

Asimismo, la presente delegación comprende, con carácter especial, los siguientes cometidos:

A) Representar al Ayuntamiento ante Organismos y todo tipo de Instituciones en actos propios de su competencia.

B) Dirigir y gestionar los Servicios Administrativos e instalaciones pertenecientes o que puedan pertenecer al ámbito de su materia en coordinación con el responsable de Personal y, en especial, los de Cultura.

C) Velar por la calidad y eficacia de los Servicios municipales de su competencia.

D) Impulsar y coordinar la actuación de la Corporación en las actividades de su competencia que se gestionen de forma indirecta a través de órganos y organismos descentralizados.

E) Someter a la consideración de la Alcaldía o Ayuntamiento Pleno, en su caso, los criterios para la concesión de ayudas y subvenciones propias del Área correspondiente a su Delegación.

F) Incoar, tramitar y resolver expedientes administrativos, en relación con la materia de su competencia, por infracción de las Ordenanzas Municipales o disposiciones legales en vigor, salvo los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.

G) Planificar los objetivos y actividades encomendadas a su Delegación y someter las propuestas a la aprobación de la Alcaldía o, en su caso, al Pleno.

H) Responder de la programación técnica y administrativa del Servicio.

I) Someter a la aprobación del Ayuntamiento Pleno, Alcaldía o Concejalía Delegada las propuestas de gastos correspondientes a su Área.

J) Informar y someter a la consideración de los órganos competentes cuantas iniciativas económicas y sociales tengan trascendencia en el ámbito de su competencia.

K) Informar a las asociaciones, colectivos y particulares interesados de cuantas iniciativas sean de interés público en la materia de su competencia.

L) Elevar a la Alcaldía cuantas propuestas impliquen la coordinación de sus actividades con otros Servicios.

M) Responder ante la Alcaldía de las competencias delegadas.

La presente Delegación se efectúa conservando la Alcaldía las siguientes facultades de tutela:

La de recibir información detallada de la gestión de la atribución delegada y de los actos o disposiciones emanados en virtud de la delegación.

- La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.

- Los actos administrativos dictados por la concejala delegada en el ejercicio de las facultades delegadas, se entenderán dictados por la Alcaldesa-Presidenta, correspondiendo, en consecuencia, a la Presidencia, la resolución de los recursos de Reposición que puedan interponerse, a tenor del art. 9.2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

La presente delegación surtirá efectos desde la fecha en que se dicte de acuerdo con lo previsto en el art. 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

SEGUNDO.- Notificar el presente Decreto al interesado, dándose cuenta del mismo al primer Pleno que celebre la Corporación Municipal y haciéndose público en forma reglamentaria".

Motril, 27 de enero de 2021.-La Alcaldesa.

NÚMERO 465

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Cambio nombre tramo Camino de las Ventillas de Motril

EDICTO

En virtud de las atribuciones conferidas por la legislación vigente, mediante resolución de fecha 26 de enero de 2021, se acordó la aprobación inicial del cambio de denominación del Camino de las Ventillas de Motril.

Lo que se hace público para general conocimiento, haciendo saber que el expediente estará expuesto al público, para su examen, en las dependencias del servicio de secretaria de este Ayuntamiento y página web municipal (www.motril.es), por plazo de veinte días contados a partir del siguiente de la publicación de este anuncio en el BOP, pudiendo realizar durante dicho periodo cuantas alegaciones estimen convenientes a su derecho.

Motril, 27 de enero de 2021.-Luisa María García Chamorro, Alcaldesa Presidenta.

NÚMERO 472

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Aprob. definitiva estudio de detalle parcela 9, polígono 2, Sector PL-3 (Playa Granada)

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 25 de septiembre de 2020, acordó aprobar definitivamente el estudio de detalle de la parcela 9, procedente del proyecto de reparcelación del polígono 2 del Sector PL-3 de Motril (Playa Granada), promovido por Mayfo, S.L., representada por D. Francisco Foche Cruz, habiéndose procedido a su depósito en el Registro de Planeamiento Municipal (1/2021).

Lo que se hace público para general conocimiento, haciendo saber que contra el citado acuerdo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, ante el Pleno del Ayuntamiento o, directamente, recurso contencioso-administrativo, ante la sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses, ambos a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente acuerdo, sin perjuicio de que pueda formularse cualquier otro que se estime conveniente.

Motril, 28 de enero de 2021.-Luisa María García Chamorro, Alcaldesa Presidenta.

NÚMERO 450

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

Aprobación definitiva Reglamento Selección Personal Temporal y Bolsa de Trabajo

EDICTO

En uso de las facultades que me confiere el artículo 21 de la Ley 7/85, reguladora de las bases de Régimen Local, modificado por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, y demás legislación vigente.

VENGO A RESOLVER:

1. Una vez transcurrido el plazo establecido desde la aprobación inicial en el B.O.P. Granada de fecha (23-12-2020) del Reglamento Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo, sin que se haya presentado alegación alguna contra el mismo, declarar la aprobación definitiva de forma automática del siguiente Reglamento:

PRIMERO. Aprobar definitivamente el Reglamento de selección de personal temporal y bolsa de de trabajo, con el siguiente texto literal:

REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL Y BOLSAS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

ÍNDICE

PREÁMBULO
CAPÍTULO I. Disposiciones generales
Artículo 1. Ámbito de aplicación
Artículo 2. Unificación de la selección y gestión
CAPÍTULO II. Normas de selección
Artículo 3. Selección
Artículo 4. Méritos
Artículo 5. Requisitos de los aspirantes
Artículo 6. Tribunal
Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa
Artículo 8. Publicidad
Artículo 9. Vigencia
Artículo 10. Promoción interna temporal
Artículo 11. Personas con discapacidad
CAPÍTULO III. Normas de gestión de bolsas
Artículo 12. Situaciones
Artículo 13. Orden de llamamiento
Artículo 14. Forma y número de llamamientos
Artículo 15. Oferta a tiempo parcial
Artículo 16. Elección de la localidad de trabajo
Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación
Artículo 18. Causas de exclusión definitiva
Artículo 19. Transparencia
Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento
[Disposiciones adicionales]
Disposición adicional primera. Organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación.
[Disposiciones transitorias]
Disposición transitoria primera. Vigencia de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento.

Disposición transitoria segunda. Procedimientos en curso.

[Disposiciones derogatorias]

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

[Disposiciones finales]

Disposición final única. Entrada en vigor.

PREÁMBULO I

El art. 100 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a cada Corporación Local la competencia para la selección de sus funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional y con observancia, en todo caso, de la normativa estatal o autonómica de aplicación en materia de selección temporal.

El mismo artículo establece que corresponde a la Administración del Estado la reglamentación de las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios; y los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas.

El desarrollo reglamentario plasmado a través del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, dedica a la selección de funcionarios interinos exclusivamente su disposición adicional primera, que dispone con el carácter de "reglas mínimas" para el nombramiento de funcionarios interinos, la previa convocatoria pública y el respeto de los principios de mérito y capacidad. Añade, además, que "el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera...", y además que "el personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera".

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TrEBEP), regula en el Capítulo I del Título IV el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio; y de forma singular dispone en su art. 10.2 que "la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".

Precisamente la agilidad constituye la principal singularidad de los procesos de selección temporal, y justifica su regulación diferenciada habida cuenta de la necesidad de que la selección de personal temporal se realice con la máxima rapidez en razón a la urgencia requerida para la cobertura transitoria de los puestos de trabajo.

Así lo viene estableciendo, además del citado art. 10.2 TrEBEP, el artículo 27 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, que resulta de aplicación supletoria a las Corporaciones Locales de acuerdo con su artículo 1.3.

El desarrollo del anterior precepto para la mejor adecuación de aspectos propios de la selección de funcionarios interinos, se realiza por la Administración del Estado mediante la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, cuyo contenido se ha tomado como referencia para la elaboración de los criterios de selección temporal del presente Reglamento, dentro del margen de planificación de los recursos humanos que posee la Administración Local y de conformidad con la competencia para la se- lección de sus funcionarios preceptuada por art. el 100 de la LrBRL.

Igualmente, se han incorporado elementos del modelo de selección temporal del Servicio Andaluz de Salud, actualmente recogido en la resolución de 22 de septiembre de 2017, por la que se dispone la aprobación y publicación del texto refundido y actualizaciones de Pacto de Mesa Sectorial de Sanidad, suscrito entre Administración Sanitaria de Andalucía-SAS y las Organizaciones Sindicales, del 26 de junio de 2017, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el Servicio Andaluz de Salud.

II

Este reglamento cumple con los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. De este modo, la norma persigue un interés general al posibilitar el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales mediante una correcta atención a la ciudadanía y a las entidades locales de la provincia. Asimismo, establece las medidas imprescindibles para cumplir su objetivo, no genera nuevas cargas administrativas y quedan justificados suficientemente los objetivos que persigue, conformados por la articulación de procesos ágiles y rápidos en la selección de personal temporal para la cobertura transitoria de las necesidades coyunturales de personal en los distintos servicios, garantizando el acceso de la ciudadanía a las funciones públicas bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española. Por último, debe destacarse que en la elaboración de la presente norma se han efectuado los trámites de consulta pública y participación, publicándose el texto en el portal Web del Ayuntamiento de Pinos Puente, y de información pública. Además, se incorporan disposiciones específicas en materia de transparencia que permitirán la implementación de instrumentos telemáticos necesarios que posibiliten una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, y una gestión más transparente sobre el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas que las integren.

En su virtud, a propuesta del Alcalde, como responsable de Área de Recursos Humanos y Economía y pre-

via deliberación de la Comisión Informativa de Economía, Personal y Patrimonio, se acuerda:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación para la selección, nombramiento y gestión de bolsas de funcionarios interinos y personal laboral temporal que vayan a prestar servicios en el Ayuntamiento de Pinos Puente.

Artículo 2. Unificación de la selección y gestión

La tramitación de los procedimientos de selección y la gestión de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Pinos Puente se realizará por el órgano con competencias en materia de recursos humanos.

CAPÍTULO II

Normas de selección

Artículo 3. Selección

1. Se convocarán los oportunos procesos de selección pública al objeto de elaborar relaciones de candidatos (bolsas de empleo) para el nombramiento de funcionarios interinos o personal laboral temporal, cuando no existan bolsas de empleo o para sustituir aquellas que pierdan su vigencia, según lo dispuesto en el artículo 9.

Dichos procesos de selección, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartado primero, se tramitarán con carácter general mediante convocatorias públicas por el sistema de concurso.

A fin de disponer siempre de un instrumento para proveer las necesidades de personal, podrán tramitarse anticipadamente los procesos selectivos destinados a la sustitución de bolsas, las cuales no entrarán en vigor hasta la pérdida de vigencia, conforme al artículo 9.1.

2. Con carácter excepcional, cuando las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, podrá realizarse mediante pruebas escritas y aportación de méritos profesionales (concurso-oposición para la creación de Bolsas) que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas, entre las que debe existir una entrevista, para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. El área o centro de trabajo deberá motivar el carácter excepcional de la propuesta.

Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes, sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. En este caso, las proporciones entre formación y los restantes méritos a valorar en la fase de concurso se ajustarán a los criterios del artículo 4.

3. Cuando la necesidad del servicio impida esperar a la realización de un proceso selectivo, aunque sea este muy rápido, podrá recurrirse, con carácter excepcional, a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección, exclusivamente para la selección de los puestos determinados en la convocatoria, y sin posibilidad de conformar bolsas de trabajo.

En ningún caso, los nombramientos o contratos derivados de una oferta genérica al servicio público de empleo podrán exceder de seis meses.

Los órganos de selección no podrán proponer un número superior de aprobados al de puestos convocados. No obstante, con el fin de asegurar la cobertura de los mismos, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento, toma de posesión o suscripción del contrato, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento, sin que en ningún caso se conforme bolsa de trabajo.

Una vez remitida la preselección por el servicio público de empleo, se aplicarán los mismos sistemas y criterios selectivos previstos en el presente Reglamento para la selección temporal del Ayuntamiento de Pinos Puente, salvo que existan otros criterios fijados por otra Administración Pública en los contratos o nombramientos temporales que se financian con recursos externos.

4. En ningún caso podrán participar como aspirantes en los procesos de formación de bolsas de trabajo ni formar parte de las mismas:

a. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que pertenezca a la plantilla del Ayuntamiento de Pinos Puente con la misma categoría profesional para la que se forma la bolsa.

b. Aquellas personas que por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios a la Administración Pública.

Artículo 4. Méritos

1. Con carácter general, la selección temporal se realizará mediante concurso, basado en criterios de experiencia y formación, con la siguiente distribución con una puntuación total de 100 puntos:

SUBGRUPO	*EXPERIENCIA*	*FORMACIÓN*
A1	50	50
A2	50	50
B	60	40
C1	70	30
C2	80	20
AP	80	20

2. La experiencia profesional será valorada con independencia de la Administración Pública en la que hubiera sido adquirida, valorándose, además, el trabajo en el propio Ayuntamiento de Pinos Puente.

La experiencia profesional se valorará conforme al siguiente baremo y deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse.

a) Por servicios prestados de igual contenido, 0,30 puntos por cada mes completo, valorándose proporcionalmente las fracciones inferiores siempre que se trate de meses completos.

Se entenderá por servicios de igual contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto de igual contenido funcional a los convocados.

b) Por servicios prestados de similar contenido, 0,15 puntos por cada mes completo, valorándose proporcionalmente las fracciones inferiores siempre que se trate de meses completos.

Se entenderá por servicios de similar contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto del mismo subgrupo y similar contenido funcional a los convocados.

Igualmente, se considerarán de similar contenido los servicios prestados en Administraciones Públicas en plazas o puestos con similar contenido funcional a los convocados que sean correspondientes al subgrupo inmediatamente inferior o superior, siempre que se encuadren en la misma Escala de Administración General o de Administración Especial que la categoría convocada.

Los servicios prestados a tiempo parcial serán valorados proporcionalmente. No obstante, se computarán como prestados a tiempo completo cuando tengan su origen en situaciones de excedencias, reducciones de jornada y permisos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Los conocimientos, cursos de formación y formación académica, que deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir, se ajustará a los siguientes criterios:

a) Los cursos, seminarios, congresos o jornadas relacionadas con las funciones de la plaza a la que se opta, tendrán una puntuación de 0,020 puntos la hora en los subgrupos A1 y A2; 0,017, en el grupo B y el subgrupo C1 y 0,015 en el subgrupo C2 y en las agrupaciones profesionales de la disposición adicional sexta del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las actividades de formación incluidas en este apartado y realizadas antes de esta convocatoria, deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir. Se entenderán directamente relacionados los cursos correspondientes a materias transversales de igualdad de género, prevención de riesgos laborales, idiomas y ofimática, sin que la puntuación asignada pueda superar el 15% de la prevista para méritos formativos en el cuadro de distribución.

Las actividades formativas deberán haber sido impartidos y/u organizados por alguna de las siguientes instituciones:

i. Centros Universitarios, la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, el Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas o Administración Local, las Federaciones de Municipios y Provincias, Escuelas adscritas a cualquiera de los organismos citados y Servicio Público de Empleo. A las actividades formativas impartidas por estas entidades se les asignará el doble de puntuación, acumulable a la prevista en la letra a) del presente apartado

ii. Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación. Una vez el Ayuntamiento de Pinos Puente haya establecido un sistema de acreditación, a los cursos debidamente homologados se les asignará la misma puntuación prevista en el apartado anterior.

En aras de mantener el estímulo formativo de manera constante en los profesionales, se primará con mayor puntuación las actividades formativas que se hayan realizado en los últimos quince años, a las que se le asignará el doble de puntuación respecto de la prevista en la letra a) del presente apartado, acumulable a la prevista en el punto "i" del presente apartado.

b) Doctorado: 5 puntos.

c) Master: 3 puntos.

d) Titulaciones académicas distintas del mismo o superior nivel a las exigidas y relacionada con las funciones propias de la plaza a la que se pretende acceder: 5 puntos.

e) En relación a la titulación exigida, en consonancia con el artículo 9 del convenio colectivo en vigor del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pinos Puente, la correspondencia de los títulos a un determinado nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior causarán los efectos académicos y profesionales de conformidad con la normativa sectorial correspondiente, asociados a las enseñanzas incluidas en dichos niveles. De modo que las licenciaturas que se correspondan con el nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, tendrán los mismos efectos previstos en la letra c).

f) Se valorará como mérito formativo la superación de ejercicios derivados de una Oferta de Empleo Público aprobada por la Administración convocante, exclusivamente en las pruebas de acceso de la categoría profesional de que se trate, con los siguientes requisitos:

* Se asignarán 2,5 puntos por la superación de cada ejercicio, que se añadirán a la puntuación obtenida en formación con el límite máximo del 50 por 100 del valor total asignado a la formación en el art. 4.1.

* Se valorarán como máximo tres ejercicios por convocatoria.

* Que la convocatoria de los ejercicios valorados se hubiera publicado en los tres años anteriores referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

4. En ningún caso serán valorados méritos no acreditados documentalmente.

5. Las convocatorias públicas de méritos podrán prever un sistema de autobaremo, de modo que junto a la solicitud se registren todos los requisitos y méritos que se dispongan para cada una de las categorías solicitadas.

La puntuación presentada en el autobaremo por el solicitante tendrá carácter vinculante de máximo posible, no pudiendo establecerse durante el proceso de selección una puntuación mayor. La persona candidata responde de los datos, méritos y valoración alegados.

6. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la posición obtenida en el último proceso selectivo derivado de una Oferta de Empleo Público de la Administración Pública convocante, en la categoría profesional de que se trate. En caso de no existir ningún proceso selectivo se acudirá para dirimirlo a la puntuación otorgada a los méritos enunciados en el apartado 2. De persistir el empate se acudirá a la puntuación obtenida en el apartado 3 por su orden y, de perdurar la igualdad, por sorteo.

7. El órgano competente en materia de recursos humanos dictará una Instrucción en la que se establecerán los modelos a los que deberá ajustarse la selección.

Artículo 5. Requisitos de los aspirantes

1. Los funcionarios interinos y el personal laboral temporal deberán reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera o como personal laboral fijo, respectivamente.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

2. En ningún caso podrán formar parte de las bolsas de trabajo, quienes por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios en esta Administración.

Artículo 6. Tribunal

1. En cada proceso selectivo se constituirá un Tribunal, designado al efecto, que estará formado por un número impar de miembros, no inferior a cinco (art. 60 TREBEP).

2. Los principios de eficacia y eficiencia inspirarán el funcionamiento, número y composición del Tribunal.

3. El Tribunal podrá incluir profesionales de Administraciones Públicas distintas al Ayuntamiento de Pinos Puente

4. Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

5. Realizadas las valoraciones, el Tribunal elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones obtenidas, la relación de los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo y, cuando proceda, propondrá el correspondiente nombramiento.

6. Las secciones sindicales más representativas a nivel nacional podrán participar como observadores, en todas las fases del procedimiento, con voz pero sin voto.

Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa

1. La relación de aspirantes integrantes de la bolsa se conformará en función del número de vinculaciones temporales realizadas en cada categoría profesional, en un determinado periodo de tiempo, tomando como referencia la fecha de la resolución de convocatoria. Por ello, para la obtención del número total de integrantes en la bolsa de titulares se utilizará la siguiente fórmula:

x = Número total de integrantes

a = primera anualidad anterior a la convocatoria

ß = segunda anualidad anterior a la convocatoria

Con la finalidad de garantizar la suficiencia de personas candidatas disponibles en la bolsa, se creará una bolsa de suplentes, aplicable exclusivamente en casos de no disponibilidad. El número de integrantes de la bolsa de suplentes se determinará mediante la suma de las dos anualidades anteriores a la convocatoria.

2. No obstante, si el número total de integrantes resultante de la aplicación de la fórmula anterior es inferior a 30, prevalecerá esta última cifra.

3. Si tramitado el procedimiento de selección, no hubiese ningún candidato, se acudirá al sistema de concurso-oposición para la creación de bolsas conforme al artículo 3.2.

4. Concluido el proceso selectivo, el órgano con competencias en materia de personal aprobará, a propuesta del órgano de selección, la correspondiente bolsa.

Artículo 8. Publicidad

1. Las bases de convocatoria deberán publicarse completas, al menos, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios; y anunciarse, al menos, en la página Web del Ayuntamiento de Pinos Puente.

2. El anuncio deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

a) Denominación y características de las plazas. b) Requisitos para participar en las pruebas.

c) Plazo de presentación y lugar a que deberán dirigirse las solicitudes, así como la documentación que, en su caso, deberá acompañarse.

d) Descripción de las pruebas y/o relación de los méritos que serán valorados y su ponderación.

e) Tribunal calificador.

f) Lugares en los que se encuentren expuestas las bases de convocatoria.

3. Quedan exceptuados los casos en los que se acuda a los servicios públicos de empleo, en los que deberá darse, al menos, publicidad en la página Web del Ayuntamiento de Pinos Puente

Artículo 9. Vigencia

En todo caso, la vigencia de las bolsas finalizará:

1. Por el transcurso de tres años desde la fecha de su constitución.

2. Siempre que quede agotada como consecuencia de situaciones en las que no haya candidatos disponibles.

Artículo 10. Personas con discapacidad

1. En el caso de bolsas a formar mediante concurso, para cada categoría se formará una bolsa específica de personas con discapacidad, para aquellas que opten por ese turno específico, siempre que acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, a cuyo efecto deberán aportar los correspondientes documentos expedidos por el Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía. En dicha bolsa deberán resultar expresamente identificados, en caso de idoneidad para la categoría profesional, las personas con discapacidad intelectual y las personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

2. De cada 10 nombramientos o contratos de carácter temporal de la correspondiente categoría, uno se reservará a personas con discapacidad en los términos del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.

3. Únicamente se podrá participar por un único turno.

CAPÍTULO III

Normas de gestión de bolsas

Artículo 11. Situaciones

Las personas que se encuentren inscritas en la bolsa de trabajo, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

a) Disponible. Situación desde la que la/el integrante de la Bolsa puede recibir el llamamiento de oferta de contratación laboral o nombramiento funcionaria/o interina/o.

b) Ocupado. Situación que indica que se encuentra prestando servicios en el Ayuntamiento o en alguno de sus Organismos Autónomos.

No pasarán a la situación de ocupado, manteniéndose disponibles, aquellas candidatas inscritas en bolsa de empleo temporal víctimas de la violencia de género, que renuncien a cualquier vinculación temporal previamente aceptada o que se venga realizando o cuando renuncien a una oferta de cualquier vinculación temporal, siempre que acredite tal situación ante el órgano con competencias en materia de recursos humanos. Las situaciones de violencia de género se acreditarán en la forma prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección

Integral contra la violencia de género.

c) No disponibilidad justificada. Los integrantes de la bolsa de trabajo se hallan en situación de no disponibilidad justificada cuando, concurriendo alguna de las causas justificativas previstas en el presente Reglamento, no deban ser requeridas para llamamiento alguno.

Finalizada la causa que justifica la no disponibilidad, deberá solicitar obligatoriamente en el plazo de un mes, la situación de "disponible", que se hará efectiva a partir del séptimo día hábil a la fecha de presentación.

Si presenta la solicitud de disponible transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, pasará a ocupar como disponible el último lugar de la bolsa.

d) No disponibilidad pendiente de justificar. Situación producida por alguna de las causas establecidas en la situación anterior, pendientes de justificar, estableciéndose un plazo de dos meses para justificar documentalmente la causa del rechazo de la propuesta desde el día que se realizó la llamada de ofrecimiento.

Transcurrido dicho plazo sin justificar, pasará a la situación de "excluido" de la bolsa de trabajo.

De justificarse en plazo pasará a la situación de no disponibilidad justificada.

e) Excluido. Situación que comportará la exclusión de la bolsa de trabajo, una vez producida alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento.

f) Ilocalizable. Es la situación producida tras realizar tres intentos diarios de contactar telefónicamente sin que fuera posible dicho contacto, en cinco días distintos, consecutivos o no, y para un mismo o distintos llamamientos, siendo necesario, por tanto, un total de quince intentos.

Esta situación se les notificará a las personas interesadas para que en un plazo máximo de dos meses actualicen sus datos y soliciten la disponibilidad. La disponibilidad no se hará efectiva hasta transcurridos tres meses desde la solicitud, salvo que quede agotada la bolsa.

En caso de no solicitar la disponibilidad en plazo pasarán a la situación de excluido.

Artículo 12. Orden de llamamiento

1. Las personas integrantes de cada una de las bolsas de trabajo, serán llamadas para acceder a las contrataciones temporales en cualquiera de sus modalidades o nombramientos de funcionarios interinos por riguroso orden de número de bolsa, siempre que se encuentre en situación de "disponible" en la fecha del llamamiento.

La bolsa de trabajo tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido nombrada la última persona de la bolsa, se iniciará un nuevo proceso de selección de bolsa.

No será llamado el candidato siguiente de la relación si el anterior no hubiese completado un tiempo de trabajo mínimo de seis meses cualquiera que sea el vínculo jurídico que lo unía con el Ayuntamiento

En este sentido, finalizados uno o varios nombramientos con una duración inferior a seis meses en conjunto, el empleado que haya finalizado dichos nombramientos permanecerá en la bolsa de trabajo en el mismo puesto que tenía, y le será ofertado el nuevo nombramiento cuando se produzca.

2. Las plazas vacantes y las sustituciones que previsiblemente vayan a exceder de un año siempre se ofertarán por el orden inicial de la lista a quienes se encuentren disponibles u ocupados, salvo que tengan un contrato o nombramiento de la misma índole.

En el caso de programas de carácter temporal o contratos de obra o servicio se ofertarán por el orden inicial, siempre que haya transcurrido un mínimo de seis meses desde la finalización del último nombramiento o contrato, conforme lo previsto en el apartado 2 del presente artículo.

3. En todo caso, no se efectuará ningún llamamiento que pueda afectar a los límites de duración máxima previstos en la legislación vigente o puedan ocasionar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo o cualquier situación de abuso en la utilización sucesiva de relaciones de empleo de duración determinada, incluidas las de naturaleza funcionarial.

Por ello, los límites temporales serán considerados por razón del sujeto, considerando de forma conjunta los turnos derivados de todas las bolsas que integre y cualquiera que sea el vínculo jurídico y la categoría profesional.

4. Las ofertas realizadas tendrán el carácter de propuestas, no generando derechos de ninguna índole y pudiendo quedar sin efectos, en caso de que desaparezcan las razones de necesidad que las motivaron.

Artículo 14. Forma y número de llamamientos

1. Los llamamientos se efectuarán por su orden mediante llamadas telefónicas por el departamento encargado de la gestión de las bolsas de trabajo.

Se realizará un máximo de tres llamadas en el mismo día al número de teléfono facilitado por cada integrante de bolsa, con un intervalo de media hora entre cada una de ellas. Si no es posible contactar, se seguirán ofertando las propuestas a la siguiente persona integrante de la Bolsa, quedando en situación de "disponible" para futuras ofertas que pudieran surgir, salvo cuando por reiteración se incurra en la situación de ilocalizable.

Cuando tras realizar en total quince intentos de contactar telefónicamente no fuera posible dicho contacto,

pasará a situación de "ilocalizable", en los términos previstos en el artículo 12.f) del presente Reglamento.

2. Los integrantes de las Bolsas que cambien los números de teléfonos vendrán obligados a comunicarlos al departamento que gestione las Bolsas de Trabajo.

3. Cuando se necesite efectuar nombramientos en los supuestos enunciados a continuación, los llamamientos se efectuarán igualmente mediante tres llamadas telefónicas, si bien las mismas se realizarán en tres días distintos.

a) Cobertura con una duración prevista igual o superior a doce meses. En los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, por razones de plazos se efectuarán las tres llamadas el mismo día.

b) Cobertura de plaza vacante.

c) Las mejoras de empleo por jubilación parcial.

4. Todas las actuaciones reguladas en el presente apartado quedarán registradas en el soporte informático utilizado para la gestión de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

Artículo 15. Oferta a tiempo parcial

1. Cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo a tiempo parcial, podrá rechazarse la oferta sin necesidad de justificación de dicho rechazo. No obstante, si agotados los llamamientos ninguno de los integrantes de la referida bolsa hubiera aceptado esta propuesta de cobertura, se ofertará con los mismos requisitos que en las coberturas de puestos de trabajo a tiempo completo, dando lugar, en consecuencia, a la exclusión de la bolsa en caso de rechazo, salvo causas justificadas.

2. La renuncia, por cualquier causa, a un contrato de relevo suscrito con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, sin que la Administración haya previamente aceptado un nuevo candidato, supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo.

3. Cuando se acumule la jornada a tiempo completo en los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la renuncia al contrato supondrá, en todo caso, la exclusión de la bolsa de trabajo, sin que se admita justificación alguna.

Artículo 16. Elección del Anejo de la localidad de trabajo

Una vez constituidas las correspondientes bolsas de trabajo para necesidades temporales se tendrá por disponibles a todos los aspirantes integrantes de las mismas en todos los Anejos de esta Localidad.

En caso de que no haya ningún aspirante disponible para uno de los centros de trabajo, se considerarán disponibles todos los aspirantes en todos los Anejos y centros.

Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación

1. Cuando injustificadamente un integrante de la bolsa rechace una oferta de contrato de trabajo o nombramiento como funcionario interino, o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, será excluido definitivamente en la correspondiente bolsa de trabajo.

2. La persona integrante de bolsa que rechace una oferta de contrato de trabajo, nombramiento de funcionario/a o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, justificando el rechazo en alguna de las causas establecidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo, pasará a situación de "no disponible justificado" o "no disponible pendiente de justificar" en la correspondiente bolsa de trabajo.

3. Las causas que justifican el rechazo de una oferta de contrato o de un nombramiento como funcionario interino, son las siguientes:

a) Por razón de enfermedad que le impida el desempeño del trabajo al momento del llamamiento. Esta situación se justificará con informe médico de seguimiento de consulta del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, en el que se especifique la imposibilidad de desempeño del puesto de trabajo. Finalizada la imposibilidad para el desempeño del puesto se justificará con informe médico de aptitud emitido por el facultativo del Servicio Público de Salud o Instituto Nacional de la Seguridad Social.

b) Por maternidad o adopción, durante el tiempo que legalmente corresponda. Esta situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o en su defecto informe médico de maternidad. Transcurrido el periodo legal de maternidad o el tiempo que por convenio colectivo o acuerdo económico y social aplicable a este Ayuntamiento corresponda pasará a situación de "disponible". No obstante, la persona integrante de Bolsa podrá solicitar pasar a la situación de "disponible" antes de la finalización de este periodo legal, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de descanso obligatorio.

c) Por paternidad, durante el tiempo que legalmente corresponda al permiso por paternidad.

d) Por encontrarse en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de sus regímenes especiales en el momento del llamamiento o iniciar tal prestación dentro del mes siguiente a la fecha de inicio del contrato o nombramiento ofertado. Esta situación se justificará con Vida Laboral actualizada emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o Certificado de Servicios Prestados emitido por Administración Pública.

e) Por matrimonio o unión de hecho. Durante el plazo de quince días naturales desde la fecha de matrimonio no se realizarán ofertas de trabajo, salvo que manifieste por escrito pasar a situación de "disponible" antes de la finalización de este periodo. Dicha situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o cualquier otro documento acreditativo.

f) Por encontrarse cursando estudios oficiales. Se justificará mediante documento acreditativo de la matrícula de los estudios a los que haga referencia, quedando en situación de no disponible justificada hasta la finalización del curso académico. Una vez finalizado el curso académico el interesado deberá solicitar su disponibilidad en Bolsa.

g) Por cuidador principal de persona dependiente, que reúna los requisitos determinados por la Adminis-

tración autonómica para ser persona cuidadora. Esta situación se justificará mediante el reconocimiento de la Administración Pública competente de la prestación económica para cuidados familiares y no profesionales

4. Igualmente, procederá la declaración de no disponible justificado y no disponible pendiente de justificación, con las mismas causas de justificación, cuando el interesado no compareciese a la firma del contrato o toma de posesión de la oferta aceptada, siempre que se trate de una causa sobrevenida a la aceptación. Si la causa no es sobrevenida motivará la exclusión de la bolsa.

5. Una vez aceptada la oferta, el supuesto previsto en la letra d) del apartado 3, únicamente se entenderá justificado, cuando el inicio del contrato o del nombramiento en entidad pública o privada se produzca de forma sobrevenida y se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, en caso contrario quedará excluido de la bolsa.

Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de "no disponibilidad justificada" durante un período de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 18. Causas de exclusión definitiva

1. Serán causas de exclusión definitiva de la Bolsa de Trabajo, las siguientes:

a) Si el aspirante de la bolsa a quien haya correspondido el llamamiento para un puesto concreto no acepta su nombramiento o contrato, no presenta en plazo la documentación prevista o no se presenta para tomar posesión o para formalizar el contrato, se entenderá que renuncia al mismo y quedará excluido de la bolsa de trabajo, salvo causa debidamente justificada.

b) Simular o falsear cualquiera de las causas que justifican el rechazo de ofertas de trabajo.

c) No cumplir con los requisitos de justificación establecidas en el presente Reglamento.

d) Haber sufrido la separación o despido del servicio mediante expediente disciplinario.

e) Toda renuncia voluntaria de la relación laboral temporal o funcionarial interina con el Ayuntamiento de Pinos Puente.

f) Cualquier otra causa de las establecidas en el presente Reglamento.

2. No obstante, en caso de renuncia del contrato o nombramiento motivada por optar a un contrato o a un nombramiento en entidad pública o privada que se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, el interesado quedará en situación de no disponibilidad justificada o pendiente de justificar.

Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de "no disponibilidad justificada" durante un período de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 19. Transparencia

El Ayuntamiento de Pinos Puente implementará los instrumentos telemáticos necesarios para posibilitar una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, de forma que sea más transparente el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas integrantes de la misma.

Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento

1. Tendrá carácter paritario, y estará formada por los miembros de la Administración nombrados por su representante, y por los miembros designados por las Organizaciones Sindicales. Estará presidida por el órgano competente en materia de recursos humanos.

2. Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

a) Informar las cuestiones consultadas por el órgano con competencias en materia de personal relativas a las normas de gestión de bolsas, con el fin de evitar incidencias o contradicciones que se deriven del mismo.

b) Evacuar consultas a petición del órgano con competencias en materia de personal cuando por las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2.

c) Efectuar el seguimiento de la correcta aplicación del presente Reglamento.

d) Efectuar propuestas de modificación del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Vigencia de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento

1. Las bolsas o relaciones de candidatos aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento se extinguirán según el régimen de vigencia previsto en el artículo 10 de la normativa anterior.

La pérdida de vigencia será efectiva una vez constituida la nueva bolsa de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un plazo de tres años desde la entrada en vigor del presente Reglamento.

2. Se tiene por concluido el régimen transitorio establecido en las disposiciones anteriores de Reglamentación de selección de personal temporal y otras Bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Pinos Puente, aprobadas con anterioridad a 2020, quedando expresamente derogadas, de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Procedimientos en curso

Los procesos selectivos actualmente en curso se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Derogación normativa

Quedan derogadas cualquiera de las Bolsas preexistentes al presente Reglamento de selección de personal temporal del Ayuntamiento de Pinos Puente.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor

1. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

2. Las previsiones sobre transparencia contempladas en el artículo 19 producirán efectos a los dos años de la entrada en vigor del Reglamento.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, D. José Enrique Medina Ramírez, en Pinos Puente a 26 de enero de 2021, ante mí, la Secretaria.-El Alcalde; La Secretaria.

NÚMERO 459

AYUNTAMIENTO DE PÍÑAR (Granada)

Proyecto de actuación

EDICTO

Expediente de razón: 2021/0003.

Resolución de Alcaldía nº 2021/0010 del Ayuntamiento de Píñar por la que se aprueba inicialmente expediente de aprobación de proyecto de actuación para actuaciones de interés público en suelo no urbanizable.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de aprobación de proyecto de actuación para actuaciones de interés público en suelo no urbanizable, se convoca, por plazo de 20 días, trámite de audiencia y, en su caso, de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección https:// ayuntamientopinar.com/].

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

Píñar, a 26 de enero de 2021. VºBº El Alcalde, fdo.: Eloy García Cuenca.

NÚMERO 471

AYUNTAMIENTO DE PÓRTUGOS (Granada)

Padrón agua, basura y alcantarillado, 4º trimestre 2020

EDICTO

D. José Javier Vázquez Martín, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Pórtugos, Granada,

HACE SABER: Que por resolución de Alcaldía de fecha 21 de enero de 2021 se ha aprobado el padrón de agua, basura y alcantarillado, correspondiente al cuarto trimestre de 2020.

Dichas listas cobratorias se encuentran expuestas al público por plazo de quince días, a partir del día siguiente al de la fecha de inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra la liquidación practicada los interesados podrán interponer, ante el Alcalde de este Ayuntamiento, recurso de reposición previo al contencioso administrativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la finalización de la exposición pública, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Sin perjuicio de la resolución de las reclamaciones que puedan formularse, queda abierto el periodo de cobranza en voluntaria.

Finalizado este plazo, las deudas no satisfechas devengarán el recargo del periodo ejecutivo que corresponda según dispone el art. 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, e intereses de demora y costas en su caso, iniciándose el procedimiento de cobro por la vía de apremio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Pórtugos, a 28 de enero de 2021.-El Alcalde, fdo.: José J. Vázquez Martín.

NÚMERO 466

AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN (Granada)

I Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres 2021-2024

EDICTO

Dª Pilar Sánchez Sabio, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán (Granada),

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por el Pleno el día 29 de diciembre de 2020, se aprobó inicialmente y por unanimidad el I Plan de Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 2021-2024 del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán.

Se abre un periodo de información pública por plazo de veinte días, mediante anuncio publicado en el tablón de anuncios, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, con el fin de que todos los interesados puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas.

El Plan se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado alegaciones, en caso contrario el Pleno las resolverá.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Sorvilán, a 28 de enero de 2021.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Pilar Sánchez Sabio.

NÚMERO 496

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Notificación auto 22/01/21, ej. 4/21. Neg. 2

EDICTO

Dª Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Lo Social nº 1 de Motril,

HACE SABER: Que en los autos número 4/20 (acumulados autos nº 36/20) seguidos a instancia de Abdel-

monaim El Ouriachi contra Johan Pierre Van Den Berghe se ha dictado auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª Iltma. DIJO: Procédase a despachar ejecución de la sentencia nº 127/20 dictada en fecha 5-11-20 en favor de la parte ejecutante Abdelmonaim El Ouriachi contra Johan Pierre Van Den Berghe por los siguientes importes: 42.874,76 euros de principal, más otros 6.000,00 euros presupuestados para intereses legales, gastos y costas de ejecución, sin perjuicio de ulterior liquidación-tasación, quedando los autos sobre la mesa de la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para dictar la resolución procedente.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no será admitido, en el que además, podrá deducir oposición a la ejecución despachada.

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse la constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banco de Santander nº 0396, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O. 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banco de Santander 0030 1846 42 0005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº 1 de Motril y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Así por este Auto, lo acuerda, manda y firma la Iltma. Sra. doña María Ángeles Ballesteros Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Motril. Doy fe.

La Magistrada-Juez; la Lda. de la Admón. de Justicia

INSÉRTESE para que sirva de notificación a la demandada Johan Pierre Van Den Berghe, actualmente en paradero desconocido, en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 22 de enero de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 497

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Autos número 4/21

EDICTO

Dª Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Lo Social nº 1 de Motril,

HACE SABER: Que en los autos número 4/20 (acumulados autos nº 36/20) seguidos a instancia de Abdelmonaim El Ouriachi contra Johan Pierre Van Den Berghe se ha dictado decreto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

En cumplimiento del despacho de ejecución acordada mediante Auto dictado en el día de la fecha, se acuerda la práctica de las siguientes medidas:

1º- Que se proceda, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la parte ejecutada Johan Pierre Van Den Berghe, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 42.874,76 euros de principal, más otros 6.000,00 euros presupuestados para intereses legales, gastos y costas de ejecución, sin perjuicio de ulterior liquidación-tasación a cuyo fin acuerdo:

2º.- Requerir al deudor o persona que legalmente le represente para que en el plazo de diez días, de no haber abonado en su totalidad la cantidad objeto de ejecución y sin perjuicio de los bienes embargados, presente manifestación de sus bienes y derechos con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. En esta manifestación debe indicar también, si procede, las personas que ostenten derechos de cualquier clase sobre sus bienes y en el caso de estar sujetos a otro proceso concretar cuál sea éste. Debe señalar, igualmente, la naturaleza de los bienes, gananciales o privativos, sus cargas y, en tal caso, el importe de los créditos garantizados, con la advertencia de que pueden imponérsele multas coercitivas periódicas si incumple dicha obligación sobre designación de bienes, así como una nueva obligación de pago, si incumple, injustificadamente, la obligación impuesta en título que se ejecuta, cuya cuantía puede alcanzar hasta los 300 euros por cada día de retraso.

3º.- Proceder a la averiguación y localización de bienes del deudor, mediante el acceso a la base de datos de los distintos organismos oficiales a los que tiene acceso este Juzgado, y con su resultado se acordará.

4º.- Hágase saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en el artículo 155.5 de la LEC, si cambiasen su domicilio, número de teléfono, fax, dirección de correo electrónico o similares siempre que estos últimos esté siendo utilizados como instrumentos de comunicación con la oficina judicial durante la sustanciación del proceso, lo comunicarán inmediatamente a la misma.

Notifíquese esta resolución al ejecutante y al/los ejecutado/s, junto con el Auto de orden general de ejecu-

ción, con entrega de la solicitud de ejecución, sin citación ni emplazamiento, para que, en cualquier momento pueda/n personarse en la ejecución.

MODO DE IMPUGNACIÓN: contra esta resolución cabe interponer recurso directo de revisión, que deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente y, deberá constituir y acreditar al tiempo de la interposición el depósito para recurrir de veinticinco euros, mediante su ingreso en la Cuenta de Consignaciones nº 0396-0000-30-0004/21 del Juzgado de lo Social nº 1 de Motril, salvo que el recurrente sea: beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. Sin cuyos requisitos no se admitirá a trámite el recurso, y todo ello conforme a lo dispuesto en los arts. 451, 452 y concordantes LEC y la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.-

La Letrada de la Administración de Justicia

INSÉRTESE para que sirva de notificación a la demandada Johan Pierre Van Den Berghe, actualmente en paradero desconocido, en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 22 de enero de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible). ■