

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Convenio colectivo del sector del campo para la provincia de Granada 2023-2025

EDICTO

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA, (con código de convenio), acordado DE GRANADA 18000065011982 por la Comisión Negociadora formada, de una parte por las asociaciones empresariales ASAJA y COAG y de otra parte por las organizaciones sindicales Sindicato de Industria CCOO Granada y FICA UGT Granada, presentado el día 18 de noviembre de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

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

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

Granada, 23 de noviembre de 2023.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

CONVENIO COLECTIVO SECTOR CAMPO PROVINCIA DE GRANADA 2023-2025

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, en todo el territorio de la provincia de Granada.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por este convenio todas las personas trabajadoras que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales. Como norma general se regirá por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos/as, conductores/as de vehículos, vareadores/as y recogedores/as de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros/as y otros/as similares.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025 al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia".

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestándolo por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la autoridad laboral competente. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de denuncia del convenio colectivo deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 4.- PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO

El presente convenio ha sido negociado y firmado por Asociación de Jóvenes Agricultores de Granada (ASAJA), Unión de Agricultores y Ganaderos de Granada (COAG), Federación de Industria Construcción y Agro de UGT Granada y Comisiones Obreras Industria de Granada.

Artículo 5.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada será de 1826 horas en cómputo anual, 160 horas mensuales y 40 horas semanales. Todas ellas de promedio para los trabajadores fijos de retribución mensual.

Mientras la jornada laboral máxima se mantenga en las actuales 40 horas semanales, y cuando la jornada diaria exceda de seis horas, las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de 15 minutos diarios que serán retribuidos y considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal fijo discontinuo la jornada será de ocho horas diarias como máximo, cuando sean llamados por día de trabajo, cuando la faena, tarea, cultivo o cuidado del ganado, lo requiera, pudiendo ser prestadas de lunes a sábado, con una garantía mínima de seis horas diarias.

En aquellas empresas donde se prevea que la campaña como mínimo de cuatro meses, se garantizaran al menos veinte jornadas

No obstante lo anterior, la garantía de asistencia diaria podrá reducirse mediante pacto individual o acuerdo con la representación legal de los trabajadores en aquellas empresas que cuenten con tal representación.

Los domingos tendrán la consideración de laborales para tareas tales como recolección o atención del ganado, no computándose como horas extras tal día, pudiéndose compensar con descansos para cumplir con los que establece la ley.

Para la realización de tareas de recolección el trabajo en domingos será preavisado con anterioridad a la finalización de la jornada laboral del viernes.

En las empresas donde haya delegados de personal o comités de empresa se le comunicará a los mismos las faenas susceptibles de realizarse en domingo.

CAMPAÑAS DE TRABAJO:

La duración de la campaña para los fijos discontinuos y eventuales, vendrá determinada por lo que acuerden las empresas con los trabajadores o en su caso delegados de personal o comités de empresa, no existiendo un periodo mínimo de llamamiento anual, contemplándose que dentro del año natural al mismo trabajador dependiendo de las circunstancias de la producción, debido a la naturaleza del trabajo pueden existir variaciones cíclicas dependiendo de diversos factores tales como inclemencias meteorológicas o finalización prematura de la campaña.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- PERMISOS, LICENCIAS.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. El mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
- 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.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

2.- Aquellas personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2019 (fecha de finalización de la vigencia del anterior convenio) hubieran venido disfrutando del permiso de asuntos propios de cinco días al año, mantendrán este derecho como condición más beneficiosa. Para su disfrute será necesario que se soliciten con 72 horas de antelación y se acuerde con la empresa los servicios mínimos.

Artículo 7.- EXCEDENCIAS, MOVILIDAD Y TRASLADOS

Nos atenemos a la legislación vigente, tanto en los derechos y obligaciones por ambas partes.

Artículo 8.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas entregaran a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que más se adecúe al trabajo a realizar y a las circunstancias climatológicas donde deba desarrollarse el trabajo.

Las diferentes prendas deberán ser renovadas cada doscientas jornadas y en todo caso cuando su deterioro lo haga necesario.

Así mismo en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, la empresa entregará los equipos de protección individual (EPI) según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales (RRL) y en el plan de RRL de la empresa.

A voluntad de las personas trabajadoras que aporten sus herramientas, podrán utilizar sus EPIs personales, quedando estos incluidos en la gratificación económica que conlleva la utilización de la herramienta propia.

Artículo 9.- HERRAMIENTAS.

Las empresas facilitaran a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

Artículo 10.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO DURANTE LA JORNADA POR CAUSAS CLIMATOLÓGICAS.

A los trabajadores fijos discontinuos y eventuales y temporeros se les abonara el trabajo efectivo más el 50% del resto de la jornada suspendida, con un máximo de dos horas.

Si el trabajador se presentara en el tajo y no se inicia la faena se le abonará dos horas de salario base.

Artículo 11.- CONTRATO DE TRABAJO

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo, comprometiéndose a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos fijos o fijos discontinuos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros conceptos, la jornada laboral, la remuneración total, la categoría o el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

En lo concerniente a la contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y resto de normas que le sea de aplicación.

Las necesidades permanentes productivas de las empresas serán atendidas preferentemente por las personas trabajadoras fijas y fijas-discontinuas. No podrá utilizarse la contratación eventual si hay personas trabajadoras fijas discontinuas sin prestar su actividad profesional en la empresa y cumplan con los requisitos establecidos en el escalafón de cualificación y tareas para los que deban ser llamados.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SEGÚN SU PERMANENCIA

Según su permanencia en la empresa, las personas trabajadoras se clasifican, fundamentalmente en:

a) Personal Fijo.- Son aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.

b) Personal Fijo-Discontinuo.- Son aquellas personas trabajadoras contratadas de conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza, es decir pero que, siendo de prestación intermitente o cuando las necesidades del cultivo o actividades ganaderas lo requieran, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, entre los que se encuentran las campañas agrícolas.

En cuanto a la forma de llamamiento, éste se hará mediante comunicación previa de al menos 3 días de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará por cualquier medio escrito, digital o de mensajería móvil que permita dejar constancia de la debida notificación (SMS, WhatsApp, correo electrónico, correo certificado, etc.) el cual será facilitado, por escrito, por el trabajador. Asimismo, se comunicará a la representación de los trabajadores cuando lo hubiere.

A tal efecto el trabajador está obligado a notificar a la empresa cualquier cambio en el modo de ser llamado, respecto del que facilito en su contratación o cambio posterior, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar al llamamiento en caso de no haberle sido comunicado el cambio.

La regulación del llamamiento se realizará por lo regulado en el Convenio colectivo. Excepcionalmente se podrá realizar por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores comunicándolo a la Comisión Paritaria del convenio en los casos de alteración del criterio fijado en este convenio para el llamamiento.

En caso de no existir representación legal solo se podrá realizar el llamamiento según convenio.

En el ejercicio regular de la facultad organizativa de las empresas, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y la adaptación de los mismos en cada empresa, la confección de los escalafones que se efectuó, se hará de acuerdo con las necesidades de cada empresa, confeccionándose un escalafón por empresa para los centros de trabajo para la misma en la provincia, de dichos trabajadores fijos-discontinuos para cada una de las faenas, tareas o especialidades definidas por la dirección de la empresa, en el que habrá de constar respecto de cada trabajador incluido en cada escalafón: nombre y apellidos, fecha de la adquisición de la condición fijo discontinuo, días trabajados en la empresa, tarea o especialidad desde que se adquirió tal condición y número de orden en el listado.

Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores Fijos-Discontinuos.

El número de orden dentro del escalafón estará en función del último año para la empresa respecto a sus centros de trabajo en la provincia y a contar desde la entrada en vigor de este convenio. En el tiempo total trabajado se incluyen tanto los días efectivos de trabajo en alta como las situaciones del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto. De esta forma se confeccionará el orden en el escalafón y diferenciado por faenas, tareas y especialidades.

El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos discontinuos y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares / edad u otras circunstancias.

Igualmente, el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos- discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena, tarea o especialidad a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a la necesidad de trabajo, a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas.

Los usos y costumbres preexistentes acordados en esta materia se respetarán por las partes. Dada las particularidades del sector, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

Asimismo, en el supuesto que la actividad laboral, una vez iniciada, se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente sin necesidad de cumplir los 3 días de preaviso estipulado.

El trabajador causará baja en la empresa cuando no acuda al llamamiento; no se reincorpore tras una suspensión o abandone el trabajo sin causa justificada, las cuales deberán ser comunicadas por el trabajador por escrito y acreditadas ante la empresa.

Serán causas debidamente justificadas:

1.- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo, teniendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.

2.- No acudir al llamamiento por estar dado de alta y trabajando en otra empresa, siendo esta causa admisible por una primera vez en periodo de campaña de cultivo y referido a cada una de las tareas o faenas que se desarrollan como fijo discontinuo. Por una segunda vez con las consecuencias de pasar al último número de orden en el escalafón y por una tercera vez que supondrá la baja. Cada faena o tarea se entenderá como un único llamamiento a los efectos de este párrafo.

3.- Por causa de fuerza mayor u otra motivación legal que lo permita debidamente acreditada ante la empresa.

Fuera del periodo de campaña de cultivo, la empresa preferentemente podrá emplear a trabajadores fijos discontinuos para las tareas o faenas que le sean encomendadas. En el caso en que declinen dicho empleo mantendrá sus derechos como trabajador fijo discontinuo y el correspondiente orden en el escalafón, pudiendo en estos casos, llevarse a cabo contratación de personal eventual.

c) Personal con contrato duración determinada.- Podrán celebrarse contratos de duración determinada amparados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de aplicación en los términos previstos en cada momento.

El contrato por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o por las oscilaciones que generan un desajuste temporal de la plantilla disponible tendrá una duración con carácter general de seis meses, siendo ampliable a doce meses, incluyendo en este caso aquellas que se deriven de las vacaciones anuales.

Artículo 12.- SALARIOS

Los salarios para los años 2023, 2024 y 2025 figuran con sus correspondientes importes por categorías profesionales en la Tabla Anexa nº 1 del presente convenio.

Las tablas salariales del ejercicio 2023 serán de aplicación a partir de 1 de noviembre de 2023.

El personal que hubiera prestado servicios en el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de octubre de 2023 en alguna o algunas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá por una única vez y sin que sea consolidable en tablas salariales, la cantidad de 36 euros por mes trabajado o la parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado en el periodo.

Esta gratificación será abonada en el plazo máximo de un mes contado a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La retribución de los trabajadores fijos discontinuos será por hora de trabajo realizada.

El trabajo en domingos y festivos será retribuido con un incremento del 50% sobre su valor ordinario.

Artículo 13.- ANTIGÜEDAD. Pasa a ser un concepto personal no absorbible, ni compensable ni revalorizable. La cuantía será de 5 días más de salario base pactado en este convenio que se añaden a la cuantía que actualmente tenga consolidada. Como los fijos discontinuos venían disfrutando de salario base día, será la multiplicación del mismo por cinco días y prorrateado.

Artículo 14.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a su personal fijo, dos gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

- a) Paga de Invierno antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base.
- b) Paga de Verano antes del día 15 de julio, 30 días de salario base.

Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales las gratificaciones extraordinarias irán en el precio hora, al igual que las vacaciones.

Artículo 15.- PAGA DE BENEFICIOS: Se mantiene su cuantía actual topada, pasando a ser otro complemento personal no absorbible, ni compensable ni revalorizable.

Artículo 16.- ACTUALIZACIÓN SALARIAL:

Se acuerda expresamente el establecimiento de cuatro niveles salariales, con un salario base mensual de referencia para la confección de las tablas salariales anexas, uno por cada grupo profesional:

- Grupo 1 Técnicos: Salario base mensual de: 1.325 euros
- Grupo 2 Mandos Intermedios: Salario base mensual de: 1.150 euros
- Grupo 3 Personal Cualificado/Administrativo: Salario base mensual de: 1.125 euros
- Grupo 4 Persona no Cualificado: Salario base mensual de: 1.080 euros

Se pacta por las partes que el incremento salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo para los cuatro grupos enunciado anteriormente, será la establecida en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva consistente en:

1. Incremento salarial para 2023: 4%
2. Incremento salarial para 2024: 3%
3. Incremento salarial para 2025: 3%

En el caso de que una futura subida del SMI, absorbiera alguno de los salarios recogidos en tablas anexas, se le aplicará una subida adicional del 1%.

Artículo 17.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Será de aplicación lo previsto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley de prevención vigente, a modo enunciativo referidos al reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Información, consulta y participación.

- Información: El empresario tiene obligación de dar a sus trabajadores, que no hubieren realizado trabajo similar en su vida laboral, información sobre los riesgos que existen en la empresa, en sus puestos o actividades laborales respectivas y a las medidas que en uno u otro caso se han tomado.

- Consulta y participación: El empresario deberá consultar a los trabajadores, permitir su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud, ya sea directamente a los trabajadores o a sus representantes. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario. Dirigidas a la mejora de los niveles de protección y/o seguridad y salud.

B) Formación de los trabajadores y vigilancia de la salud. Será obligatorio por todas las empresas que contraten trabajadores, la información, formación y vigilancia de la salud, de acuerdo con las directrices marcadas por el servicio de prevención. Haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Artículo 18.- TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores que, por voluntad de la empresa, hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base de categoría. Se exceptúan los trabajadores de ganaderías, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo. Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada, salvo que las horas fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

Artículo 19.- RECIBO DE SALARIOS Y OTROS DOCUMENTOS.

Las empresas entregarán a sus trabajadores, un duplicado de la nómina de trabajo, en la que se especificarán todos los conceptos de días, trabajo, importes, extra, etc., según modelo oficial. Las nóminas deberán ser firmadas tanto por la empresa como por el trabajador, pudiendo mecanizarse la firma de la empresa. Las empresas entregarán a todos sus trabajadores, en el centro de trabajo o en el domicilio de la empresa, el Certificado de Empresa del REASS en vigor, dentro de los 10 días posteriores a la terminación del trabajo. Los documentos podrán ser entregados por procedimientos electrónicos.

Artículo 20.- REMUNERACIÓN EN ESPECIE.

La remuneración en especie no podrá exceder en más de un 15% del salario establecido en el convenio.

Artículo 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias, las que exceden según lo estipulado en el artículo 4 que especifica la jornada de trabajo. Se abonarán con un suplemento del 50% del salario base.

Artículo 22.- PLUS DE DISTANCIA.

Las empresas a todos sus trabajadores que acudan con su medio de transporte les abonarán, salvo que esta facilite los medios de transporte, un plus de distancia por el importe que se determine como exento de conformidad con las normas fiscales y que desde julio de 2023 está fijado en 0,26 euros por cada kilómetro desde el domicilio del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, hasta un total máximo de diez km., estando exentos los primeros 5 km. en cada trayecto, que correrán a cargo del trabajador.

Artículo 23.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El personal afectado por el presente convenio que se encuentre en Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la relación laboral con la empresa. En caso de discrepancias se someterá a la comisión paritaria.

Artículo 24.- VACACIONES.

Todo el personal fijo comprendido en este convenio disfrutará de 30 días de vacaciones anuales, de los cuales quince días serán disfrutados en el periodo determinado por la persona trabajadora y el resto en función de las necesidades organizativas de la empresa, retribuidas según salario habitual.

Los trabajadores con percepción salario hora, fijos-discontinuos, temporales o de puesta a disposición la liquidación del periodo vacacional está incorporada en el salario hora que figura en la tabla anexa de este convenio.

Artículo 25.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente durante el primer año al que tengan derecho a acogerse y con una antigüedad de 15 años efectivos de trabajo en la misma empresa, tendrán derecho a un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad.

Artículo 26.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente convenio se remitirá a lo preceptuado en la normativa legal vigente.

Artículo 27.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una Comisión Mixta encargada de velar por el exacto cumplimiento de este Convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación y aplicación del mismo así como intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante el SERCLA o en su caso ante el órgano jurisdiccional competente, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de quince días hábiles desde la fecha de solicitud de su intervención sin que se haya emitido resolución o dictamen.

La Comisión podrá ser convocada por cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de convenio. Junto a la petición de reunión se habrán de remitir un orden del día con los asuntos a tratar.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Mixta habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule la Comisión. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Mixta, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Mixta, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

La Comisión Mixta Paritaria, estará compuesta por 8 miembros, 4 de la representación empresarial, 2 por CCOO y 2 por UGT.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos Interprofesionales que regulan su constitución y funcionamiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3ºc) del ET, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3º del ET al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones, los de las partes firmantes del Convenio:

COAG: Plaza Escultor Domingo Sánchez Mesa nº 1, Ofic 10. 18600 MOTRIL (Granada)

ASAJA: C/ Sevilla nº 5 bajo, 18003 GRANADA.

UGT FICA Granada: C/ Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014 GRANADA

INDUSTRIA CCOO Granada: C/ Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014 GRANADA

Artículo 28.- CUOTA SINDICAL.

Todas las empresas a sus trabajadores descontarán de su nómina la cuota sindical a petición de los trabajadores que lo harán por escrito en los términos previstos en el artículo 11.2º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 30.- ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo 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.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

- Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.
- Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la entidad u organización, con formación y experiencia en esta materia.

- Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad u órgano constituido al efecto, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

- Información y sensibilización: Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

- Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Artículo 31.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Todas las empresas con más de 6 trabajadores fijos (220 jornadas = 1 fijo) y según la Ley, facilitarán celebración de Elecciones Sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal: Las legalmente establecidas.

Respecto a las horas sindicales, y en atención a la dificultad que presenta la actividad sindical, los Delegados de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario mínimo de 18 horas mensuales, siendo acumulados anualmente

Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33.- CENTROS DE TRABAJO.

En las empresas con varios centros de trabajo tanto en esta provincia como en otras tendrán preferencia para realizar todas las faenas de la campaña los trabajadores adscritos a ese centro de trabajo.

Artículo 34.- FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan: 1.- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los Sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios. 2.- Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación reglados y no reglados, creando itinerarios de ciclos formativos y contenidos didácticos para los mismos. 3.- Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen. 4.- Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestara una especial atención a la programación.

Artículo 35.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los firmantes del Convenio se comprometen a constituir una comisión paritaria que tendrá como fin avanzar en la formación, información y difusión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario.

Artículo 36.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO EN ESTE CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, haya sido o no publicado el convenio, en el ejercicio de sus facultades, estimase ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el convenio sin eficacia debiéndose negociar nuevamente su contenido.

Artículo 37.- CLÁUSULA DE DESCUELGO.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigen-

cia. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. PLANES DE IGUALDAD.

Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

Los planes de igualdad tenderán a cumplir los siguientes requisitos:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PROVINCIA DE GRANADA AÑOS 2023, 2024, 2025						
AÑO:	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Incremento Convenio:	4,00 %	3,00 %	3,00 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %
CATEGORIAS						
GRUPO 1 - TECNICOS	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución anual	Retribución anual	Retribución anual
Titulados Superiores	1378	1419,34	1461,92	19292	19870,76	20466,88
GRUPO 2 - MANDOS INTERMEDIOS	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución anual	Retribución anual	Retribución anual
Encargados	1196	1231,88	1268,84	16744	17246,32	17763,76
Capataces	1196	1231,88	1268,84	16744	17246,32	17763,76
GRUPO - PERSONAL CUALIFICADO/ADMINISTRATIVOS	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución anual	Retribución anual	Retribución anual
Conductores	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Tractoristas	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Maquinistas	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Mecánicos	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Podadores	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Injertadores	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Caseros	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Personal de mantenimiento.	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Doma y monta	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Guarda y custodia de ganado	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
Personal administrativo.	1170	1205,1	1241,25	16380	16871,4	17377,5
GRUPO - PERSONAL NO CUALIFICADO	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución Mensual	Retribución anual	Retribución anual	Retribución anual
Peón agrícola	1123,2	1156,9	1191,6	15724,8	16196,6	16682,4
Vareador con vara	1123,2	1156,9	1191,6	15724,8	16196,6	16682,4

Para el cálculo del salario hora se utilizará la siguiente fórmula:
SALARIO MENSUAL POR 14 /1826 HORAS

A modo de ejemplo para el cálculo del salario hora del fijo discontinuo y eventual del artículo 5 del convenio se efectuará según la fórmula anterior que para el grupo peón agrícola sería en el año 2023 igual a $(1123,2 \times 14)/1826$ horas = 8'61 euros hora

	2023	2024	2025
	4 %	3 %	3 %
Peón Agrícola	8,61	8,87	9,13
Valor Hora Extra	12,92	13,3	13,7

NÚMERO 7.684

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE TRANSPARENCIA, RECURSO HUMANOS Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Relación de personas aprobadas para el ingreso en la categoría de Encargado de Cocina

EDICTO

Expte.: 2022/PES_01/015509

Resolución de la Delegación de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica, por la que se aprueba la relación de personas aprobadas en el proceso selectivo para el ingreso en la categoría de Encargado de Cocina de la Escala de Administración Especial de la Diputación de Granada, convocado por resolución de 7 de julio de 2022 (BOP 19/07/2022).

Una vez remitida por el órgano de selección la relación de aspirantes aprobados, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.1 y 23 del Real Decreto

364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, y de acuerdo con la base 9 de la resolución de la Delegación de Recursos Humanos, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la categoría de Encargado de Cocina, he resuelto:

Primero. Acordar la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, como anexo 1 a esta resolución, de la relación de aspirantes aprobados, ordenada de acuerdo con la puntuación final alcanzada por cada uno de ellos.

Segundo. Los aspirantes aprobados, en el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la presente resolución, deberán presentar en la Delegación de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica copia auténtica de la titulación, en su caso, y de los demás requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes, dentro del plazo fijado, y salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados, no presentaran