



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 96 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.		
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA. Dirección General de Marina Mercante.- <i>Normas de seguridad marítima e instrucciones para la zona de baño y aguas próximas a la costa</i>	21	Modificación de la plantilla de personal (estabilización)	43
JUNTA DE ANDALUCÍA.		ESCÚZAR.- <i>Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal para 2022</i>	34
Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Granada.- <i>Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales (Institucionales no Sanitarias) de la provincia de Granada</i>	2	Actualización del catálogo de puestos de trabajo	34
DIPUTACIÓN DE GRANADA.		LAS GABIAS.- <i>Modificación presupuestaria para 2022</i>	35
Delegación de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica.- <i>Premios por la Igualdad de Género 2022</i>	24	Corrección de errores en anuncio del B.O.P. nº 90 de convocatoria de once plazas de Auxiliar Administrativo ...	35
Delegación de Presidencia, Cultura y Memoria Histórica y Democrática.- <i>XV Edición del premio de poesía para niños "El Príncipe Preguntón". Convocatoria de 2022</i>	25	HUÉSCAR.- <i>Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal</i>	36
		Oferta de Empleo Público	37
		ÍLLORA.- <i>Modificación de créditos nº 9/22</i>	37
		LOBRAS.- <i>Rectificación de error en las bases para la selección de funcionario/a interino/a a tiempo parcial. Plaza de Arquitecto/a Técnico/a</i>	38
		MOTRIL.- <i>Listado de adjudicación de seis licencias de taxi adaptado</i>	38
		PINOS GENIL.- <i>Presupuesto general para 2022</i>	38
		Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal	39
		MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RIBERA BAJA DEL GENIL.- <i>Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal</i>	39

AYUNTAMIENTOS

ALBOLOTE.- <i>Oferta de Empleo Público ordinaria y extraordinaria por estabilización</i>	25
BENALÚA.- <i>Presupuesto general para 2022</i>	27
CARATAUNAS.- <i>Oferta de Empleo Público extraordinaria para estabilización</i>	27
CHIMENEAS.- <i>Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal</i>	43
CORTES DE BAZA.- <i>Bases y convocatoria de una plaza de Conductor de Camión de Recogida de RSU</i>	28
DEIFONTES.- <i>Modificación de la plantilla de personal (Auxiliar Administrativo centro de salud)</i>	33

ANUNCIOS NO OFICIALES

RESUR GRANADA.- <i>Consortio Provincial de Residuos Sólidos Urbanos.- Cuenta general, ejercicios 2019 y 2020</i>	42
COMUNIDAD DE REGANTES ACEQUIA DE COBATILLAS-PAPELES DE GÜÉJAR SIERRA.- <i>Convocatoria a junta general ordinaria</i>	42
COMUNIDAD DE REGANTES COTA 200 "SANTA ANA" DE MOLVÍZAR-SALOBREÑA.- <i>Periodo voluntario de pago de los recibos de cuota de mantenimiento 2022</i>	42

JUNTA DE ANDALUCÍA

NÚMERO 2.159

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

RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2022, 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 SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (INSTITUCIONES NO SANITARIAS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (INSTITUCIONES NO SANITARIAS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA, (con código de convenio nº 18000255011987), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 6 de mayo de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, 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, 12 de mayo de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (CENTROS NO HOSPITALARIOS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA

Artículo 1. Partes signatarias

De una parte, la Asociación Granadina de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (AGREL) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) cuya representatividad y legitimación dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la Provincia de Granada es reconocida suficiente y bastante por la parte social.

De otra parte, el Sindicato Provincial del Hábitat de Comisiones Obreras y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores cuya representatividad y legitimación es reconocida igualmente dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la provincia de Granada, reconocida por la parte Empresarial.

Ambas partes y de conformidad con los artículos 87, 88 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995 de

24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y reconociéndose ambas partes con la Legitimación y representatividad necesarias para otorgar el presente convenio.

Dada la representatividad de las Organizaciones firmantes, que se reconocen recíprocamente legitimidad para concertar el presente Convenio ya tenor de lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras Asociaciones, sindicatos y empresas, mencionando expresamente que para su negociación se convocaron a todas de las que se tenía constancia y que podían ser afectadas por la firma del mismo.

Artículo 2. Concurrencia de convenios

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

Artículo 3. Ámbito funcional

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de Edificios y Locales que presten sus servicios en Centros distintos a los hospitalarios, que se relacionan: Ciudad Sanitaria Virgen de las Nieves, Hospital Clínico de San Cecilio de Granada, Hospital Santa Ana de Motril, Hospital San Juan de Dios de Granada, Hospital Comarcal de la Localidad de Baza, y Hospital Virgen de las Nieves (antiguo Hospital Psiquiátrico de Granada).

El resto de centros, pertenecientes totalmente al SAS, que en la actualidad estén incluidos en este Convenio de Centros no Sanitarios con sujeción a su régimen salarial y contenido normativo, dejarán de regirse por este Convenio a partir del día 1 de enero de 1998, ya que las partes firmantes estiman suficiente el tiempo para adecuar las contrataciones de dichos centros al Convenio de Instituciones Sanitarias.

Quedan incluidos dentro del ámbito de este convenio los centros especiales de Empleo.

Artículo 4. Ámbito personal

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas dedicadas a la limpieza de Edificios y Locales, que no presten sus servicios en los Centros Hospitalarios que se dicen en el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito territorial

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

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia

Ambas partes establecen que la vigencia del presente Convenio será de tres años. Desde el día 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2023.

La denuncia de este Convenio se hará con una antelación mínima de un mes, por escrito y ante la Delegación de Trabajo.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, si no hubiese sido denunciado. Y mantendrá todo su contenido mientras no se negocie uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas a la semana. La distribución de la jornada semanal se ajustará por las empresas y trabajadores a partir de la firma de este convenio con el acuerdo de que en aquellas empresas o centro donde lo permita la organización, se realice la jornada semanal distribuida de lunes a viernes o el que cada dos semanas se descansa un sábado y domingo. En los casos en los que el descanso semanal se dé dentro de la semana serán dos días consecutivos. Todo ello siempre que no suponga quebranto económico para la empresa.

El tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a otro u otros centros y dentro del casco urbano, será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo y por tanto retribuido como legalmente corresponda.

El tiempo de descanso para bocadillo, en jornada continuada será el que legalmente corresponda y en cualquier caso como normalmente venga siendo usual en cada empresa o centro de trabajo, considerándose este, tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones como mínimo, ininterrumpidamente o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresas y trabajadores.

Las vacaciones, en cuanto a sus turnos, serán de carácter rotatorio entre el personal y en los meses antes señalados.

El calendario de vacaciones y de sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresarios y comités de empresa o delegados de personal.

La fecha de inicio de vacaciones no coincidirá en domingos, festivos o días no laborables ni en la víspera de estos salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

Artículo 9. Fiestas

Se estará al Calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pueda disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en día festivo, o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo.

Artículo 10. Salario base

Será la retribución que en jornada laboral de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas. El pago de las retribuciones se efectuará antes del día 5 del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 11. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base por cada trienio de antigüedad sin distinción de categorías. El tope máximo a alcanzar por incremento de antigüedad será desde el día 1-7-95 del 16%, sin perjuicio de que los trabajadores que ya tengan consolidado un porcentaje superior se les respeten. Los trabajadores que estén generando un trienio, en cuantía superior al 16% devengarán el mencionado tramo a cuyo final no se devengará más antigüedad.

Artículo 12. Complementos para los supuestos de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores percibirán el cien por cien de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc., que perciban normalmente.

Para tener derecho a percibir el complemento de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador deberá presentar dentro de los cinco primeros días de baja, el parte correspondiente debidamente cumplimentado.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación.

Estos requisitos no serán necesarios para el caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y en los casos que se requiera hospitalización.

Artículo 13. Garantía de las condiciones laborales

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de diez días, contando desde el primer día de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por la entidad gestora correspondiente.

Si el trabajador causara baja en la empresa sea cual sea la causa, ésta quedará obligada a entregar junto con una copia del parte de baja, debidamente diligenciado por la entidad gestora, un certificado de Empresa, en el modelo oficial en que se hagan constar las bases de los doce meses anteriores a ésta, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 14. Permisos y licencias

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución fijada en la tabla salarial adjunta, los siguientes días de permiso y licencias:

a) 20 días naturales por matrimonio.

b) 3 días que podrán ampliarse en tres días más de lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos, si el desplazamiento supera más de 100 km del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de la esposa, o enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno y otro cónyuge.

c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si este se retrasa en su incorporación al trabajo después del periodo de licencia, siempre que él mismo avise con la antelación posible y justifique posteriormente las causas que hayan producido su retraso.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días por robo o incendio de su domicilio.

f) El tiempo imprescindible para acudir a la consulta del médico o médicos especialistas con posterior justificación de dicha visita.

g) Dos días de permiso retribuido en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos y sin perjuicio de lo ya establecido en los párrafos anteriores.

h) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales en un centro oficial o privado, previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y justificación.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias tres pagas de treinta días de todas sus retribuciones salariales, pagaderas, una el 20 de diciembre, otra el 15 de julio y otra coincidiendo con el día anterior a la festividad del Corpus. El periodo de devengo de esta última paga será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonará completa siempre que el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año.

Deduciéndose de la liquidación correspondiente la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su devengo si el trabajador extinguiere su relación laboral con posterioridad a su cobro. Si ingresa durante los meses anteriores, salvo enero, a la fecha de abono de la paga, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entro hasta el final de año, si su contrato se prevea por igual o más tiempo. Sino fuera así se le abonará por el tiempo previsto en el contrato. En caso de entrar con posterioridad a la fecha de abono de la paga de Corpus, deberá cobrar junto con la nómina del mes de diciembre de ese año la parte proporcional de la paga de Corpus. Los trabajadores con contrato de interinidad percibirán en la fecha de Corpus la parte proporcional desde su fecha de ingreso. A partir de entonces se le abonará el resto de la paga bien, a la finalización de su contrato o, en su caso, a final de año. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a los trabajadores a los que se les prorrateen las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: Personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos y unas zapatillas antideslizantes. Personal masculino: Dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: Dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha.

En el caso de que la ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Quedan terminantemente prohibidos los ajustes. Se prohíbe la realización de horas extras salvo en caso de extrema necesidad que se podrán realizar dos horas extras por mes y trabajador.

En estos casos tendrá que haber acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas para determinar las causas de fuerza mayor.

Dichas horas se pagarán con un incremento la primera del 75% y del 100% la segunda. En caso de siniestro, catástrofe, los trabajadores vendrán obligados a realizar las horas extraordinarias para contribuir a la solución de los mismos. En estos casos, así mismo tendrá que haber acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

El valor de la hora extra será la establecida en las tablas anexas.

Artículo 18. Participación en beneficios

La participación en beneficios corresponderá a una paga según tabla anexa para todos los grupos profesionales, más la antigüedad correspondiente, con el límite establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Dicha paga extra podrá abonarse hasta el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 19. Ayudas de acción social

Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el artículo 19 del convenio colectivo, publicado en fecha 31 de diciembre de 2002 como ayudas de acción social.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo

El cambio de puesto de trabajo se hará dentro de los límites de la Legislación vigente y con arreglo a los siguientes criterios:

a) Que se realicen por probadas razones técnicas de realización de trabajo.

b) Que se siga un riguroso orden de antigüedad.

c) En aquellos supuestos que entrañen especial dificultad podrá alterarse el orden establecido en el párrafo anterior, previo acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 21. Trabajo de superior categoría

Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de 3 meses, siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño del grupo profesional. El trabajador que realice funciones de grupo superior cobrará los salarios correspondientes al grupo superior, mientras duren los mismos aun cuando no fuese ascendido a grupo superior.

Artículo 22. Trabajadores mayores de 16 años

Los trabajadores con contrato de formación, al término de éste, pasarán automáticamente a ser hijos de

plantilla computándose la duración de aquel a efectos de antigüedad.

Los trabajadores mayores de 18 años percibirán las remuneraciones al grupo profesional IV, nivel IV.

Artículo 23. Finiquitos

La extinción del contrato del trabajo irá acompañada del correspondiente finiquito que se suscribirá en presencia de un Delegado de Personal, miembro de comité de Empresa, si lo hubiese, aceptado, por el trabajador.

El recibo de finiquito será conforme al modelo que figura como anexo a este Convenio.

El recibo de finiquito relacionará el importe de cada una de las partes proporcionales de las Gratificaciones extraordinarias y vacaciones, en su caso, consignándose en el recibo de forma separada de otras retribuciones o indemnizaciones.

Y para que tenga valor liberatorio será, previamente expedido con fecha y sellado en la Asociación empresarial, y bajo numeración ordinal. El mencionado finiquito le será entregado al trabajador con una antelación de dos días al cese para su estudio y correspondiente asesoramiento. El orden y periodicidad de su emisión por la Asociación empresarial podrá ser comprobada cuando lo estimen los miembros de la Comisión mixta o de los sindicatos.

El importe del finiquito, siempre se abonará por medio de una entidad bancaria, bien por transferencia, cheque, o cualquier otro documento contable que acredite su pago. Y de no ser así no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 24. Comité de empresa

El Comité de empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos, ante la empresa y la administración y tendrá derecho a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones a los trabajadores.
- b) La realización de traslados de personal.
- c) La reestructuración de plantilla.
- d) La modificación en el sistema de organización de trabajo.
- e) Los cambios en el estatus jurídico de la empresa.

Derechos y garantías. De los Delegados de Personal y de los Delegados de las secciones Sindicales de Empresa.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa y delegados de las secciones sindicales dispondrán de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas dentro de cada mes de entre los miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus miembros, en la forma que éstos acuerden.

Igualmente, tendrán los derechos y garantías establecidos por convenio colectivo, Estatuto de los trabajadores, LOLS y demás disposiciones o normativa en vigor.

Artículo 25. Secciones sindicales

Las Centrales Sindicales, legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la LOLS>.

Las Secciones Sindicales podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la LOLS. Los delegados de las secciones

sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de los comités de empresa.

Artículo 26. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la Cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades, la empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, durante el periodo de un año prorrogable.

Artículo 27. Plus de transporte

Consiste en una cantidad de dinero que se entrega al trabajador para compensar los gastos que realiza diariamente al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo. Este plus lo percibirán todos los trabajadores, independientemente de su grupo profesional, abonándose mensualmente excepto en el mes de vacaciones, así como por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a su jornada de trabajo. Su cuantía será la que recojan las tablas salariales adjuntas.

Este Plus de Transporte absorbe y compensa las cantidades que los trabajadores percibían bajo el concepto de Plus Extrasalarial del Convenio Colectivo anterior.

Artículo 28. Subrogación del personal

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondiera por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

e. Independientemente del punto a de este artículo, los/as trabajadores/as objeto de subrogación afectados/as por este convenio, el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo contratista que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los/as trabajadores/as a la fecha del vencimiento de su contrata.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo

de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1Q de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su tra-

bajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 29. Supuestos especiales de subrogación

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para él cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{N}^{\circ} \text{ aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

<u>Clase de aeronave</u>	<u>Coefficiente de ponderación</u>
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1,00
71	1,20
72	1,35
81	1,50
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará con arreglo a la siguientes reglas:

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jor-

nada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio trasferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

ANEXO II. Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 30. Corretornos

Las empresas vendrán obligadas a contratar a corretornos para cubrir los descansos de carácter semanal que disfruten los trabajadores, desde la firma del presente convenio y como máximo en el cambio o prórroga de las contrataciones. Para determinar el número de corretornos, se establecerá una comisión compuesta por la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta comisión tendrá como base de actuación el calendario laboral que opere en la empresa y las plantas, servicios y departamentos donde se desarrolle la función laboral.

Como cantidad objetiva en las empresas, tendrá que haber un corretornos por cada seis trabajadores que trabajen en domingo o festivo. Aunque el número real lo determinará la comisión citada. Los trabajos de corretornos no podrán ser cubiertos por los trabajadores originarios de la empresa, sino que en todo caso, serán nuevas contrataciones, a no ser que estos tengan ya la consideración de corretornos.

Tendrán la consideración de corretornos, los que con fecha 31 de diciembre de 1983 tuvieran esta condición, o lo que con posterioridad hayan sido contrataciones, con tal carácter.

En este sentido, las empresas adecuarán la plantilla a las necesidades reales del centro de trabajo, de tal forma que cuando se realicen las contrataciones, deben estar previstos los corretornos necesarios.

Los trabajadores vendrán obligados a realizar el trabajo que en sí le corresponde y que le vendrá dado por la determinación del calendario laboral y el trabajo a efectuar,

que de mutuo acuerdo elaborará la comisión que se constituye para el desarrollo del presente artículo.

Artículo 31. Repercusión en precios

Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrataciones actuales.

Artículo 32. Comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá las siguientes funciones y composición:

A) Composición: Seis representantes por la parte empresarial, elegidos de entre una Comisión deliberadora del Convenio o de entre sus organizaciones, 6 representantes de los trabajadores, 3 por UGT y 3 por CCOO.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando alguna de las partes lo considere necesario.

B) Funciones:

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: La comisión mixta del convenio asumirá las competencias de Comisión mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de riesgos referida al ámbito provincial.

Quinto: Las discrepancias que dimanen en el seno de la Comisión, y que no puedan ser solucionadas por esta, se solventarán por los procedimientos legales, existentes en el momento de surgir aquellas, que en este momento serían la del sometimiento de ambas partes al Sercla, Servicio de resolución de Conflictos Laborales.

C) Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, La Comisión deberá resolver en el plazo de 20 días, y en el segundo, en el máximo de 15 días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

A partir de la publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia" del presente Convenio, las partes representantes en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Los lugares de reunión serán las sedes provinciales de UGT, CCOO o los locales de la representación empresarial.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue

En relación a lo previsto en el artículo 82.3 del ET reformado, las partes convienen:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas fijando, con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la comisión

Paritaria de este convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Artículo 34. Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada

La empresa adecuará a la mujer embarazada a partir del cuarto mes de embarazo o antes por prescripción facultativa al puesto de trabajo adecuado dentro de su misma actividad donde pueda desarrollar sin peligro para la salud de la madre ni del gestado.

Artículo 35. Excedencia por maternidad

Al finalizar la baja maternal la trabajadora podrá pedir excedencia por lactancia, no superior a tres años, siendo obligatoria su concesión por la empresa.

En ningún caso la trabajadora en excedencia por maternidad podrá ser despedida y su puesto de trabajo le será reservado por la empresa.

Una vez concluida la excedencia la reincorporación será automática, debiendo la trabajadora solicitar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 36. Creación y mantenimiento de empleo

Se crea la comisión de empleo del sector de limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios al amparo del presente convenio y que obliga a los firmantes del presente acuerdo a cumplir las resoluciones que de ella emanen. Su composición será paritaria y se reunirá con carácter periódico al menos una vez al mes. Esta comisión podrá modificar los temas de contratación previstos en el presente convenio.

Las empresas quedan obligadas a tener fijos de plantilla, como mínimo al número de trabajadores que figuran en las contrataciones en virtud de Concurso Público.

Los trabajadores una vez determinadas las plantillas conforme lo expuesto anteriormente, con jornada laboral completa, se considerarán adscritos al centro de trabajo donde presten servicio, salvo acuerdo entre la dirección y el comité de empresa y/o delegados de personal. En el supuesto de desacuerdo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

Artículo 37. Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho periodo nocturno y en consecuencia será retribuido con arreglo a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 38. Legislación aplicable

En todo lo no previsto por este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39. Excedencias

Todos los trabajadores/as fijos con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de cinco años.

El trabajador/a interesado deberá solicitarla con un mes de antelación.

Al término de la excedencia la empresa deberá reintegrarla a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes.

Para aquellos trabajadores que soliciten la excedencia con motivo de un cargo público o sindical el tiempo de la excedencia se ajustará hasta el tiempo que se mantenga dicha situación, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo, en el plazo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Artículo 40. Dietas

Se establece en concepto de dietas las cantidades que figuran en tabla anexa

Existiendo la opción del trabajador de sustituir estas cantidades por el abono de gastos pagados.

Artículo 41. Aplicación Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Se incluye en el texto del presente convenio, los siguientes apartados referentes a la Ley 3/2007.

Se emplea el término "trabajadores" para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia.

Artículo 42. No discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 43. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

Artículo 44. No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 45. Contrato indefinido

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

Artículo 46. Contrato por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa,

generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración de estos contratos podrá ser de hasta 12 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores temporales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 44.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 44.

Artículo 47. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 48. Contrato de sustitución

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad. Este tipo de contratación, deberá adaptarse a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49. Período de prueba

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

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

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

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

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

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

Artículo 50. Clasificación profesional

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 51.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional deter-

minado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Artículo 52. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 53. Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- * Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- * Grupo II: Personal Administrativo.
- * Grupo III: Mandos Intermedios.
- * Grupo IV: Personal Operario.

Artículo 54. Grupo I

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director

Comercial, Director Administrativo, Director de recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio, Titulado laboral o profesional.

Artículo 55. Grupo II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 56. Grupo III

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 57. Grupo IV

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Ordenanza, Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a, asp. Menor de 18 años.

Artículo 58. Definición Grupo Profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación,

control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 59. Definición Grupo Profesional II

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Artículo 60. Definición Grupo Profesional III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

- Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

- Corrección de anomalías e incidencias. Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 61. Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Artículo 62.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 61.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 63.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 61. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 64. Principios generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos 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.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores

y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 65. Formación Profesional. Principios generales

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- * Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

- * Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

- * Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

- * Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

- * Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

- * Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

- * Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- * Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.

- * Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

- * Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

- * Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

- * Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

- * Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural

condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

* Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

* Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 66. Tiempo de formación

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores:

“El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 67. Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 68. Acción formativa en las empresas y formación de oferta

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del RD 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

Régimen disciplinario

Artículo 69. Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

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

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer pá-

rrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 70. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan haciendo prevalecer la condición de superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 71. Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 72. Prescripción

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Disposición Adicional Primera.

Incrementos salariales para los años de vigencia del convenio:

El presente convenio tendrá tres años de vigencia 2021-2023.

Los incrementos salariales para los distintos años son:

Para el año 2021 los trabajadores afectados por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2020.

Para 2022 se establece:

* Plus no consolidable de 150 euros brutos, pagaderos en la nómina de junio de 2022 en proporción a la jornada y al tiempo de trabajo durante 2022, teniendo como requisito para su percibo haber prestado servicios en el 2021.

* 2,5% de incremento sobre las tablas salariales de 2020, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

Para 2023, se aplicará una subida del 3,5% sobre las tablas salariales de 2022 (sin el referido plus de 150 euros)

Las tablas salariales respecto de cada uno de los ejercicios quedan reflejadas en el Anexo.

Recibo de finiquito

Número ordinal de recibo; Fecha:...

Recibo de finiquito:

D./D^a... con DNI número... trabajadora/or de la empresa...

He recibido la cantidad de... euros.

Por la liquidación de los siguientes conceptos:

- Salarios pendientes.
- * Gratificación extraordinaria de julio.
- * Gratificación extraordinaria de Navidad.
- * Gratificación extraordinaria de Corpus.
- Paga Beneficios año.
- Indemnización.
- Vacaciones.
- Otros conceptos.

Quedando enterada/o de que con el percibo de la mencionada cantidad queda totalmente liquidada o finiquitada sin derecho a reclamación alguna contra la citada empresa, extinguiéndose tanto la relación laboral como económica.

La liquidación se abona a través de la entidad bancaria... por medio de transferencia o cheque de fecha... y con el número...

Firma y sello de la empresa; Firma del Trabajador; Firma del representante si lo hubiere.

Disposición adicional segunda

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual.

Tablas del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales Granada y su Provincia

NIVELES RETRIBUTIVOS	2021	2022	2023
T. GRADO SUPERIOR	1.367,39 €	1.401,57 €	1.450,63 €
T. GRADO MEDIO	1.241,54 €	1.272,58 €	1.317,12 €
T. LABORAL O PROFESIONAL	1.115,67 €	1.143,56 €	1.183,59 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª	1.064,01 €	1.090,61 €	1.128,78 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN 2ª	1.054,27 €	1.080,63 €	1.118,45 €
OFICIAL 1ª	967,90 €	992,10 €	1.026,82 €
OFICIAL 2ª	967,90 €	992,10 €	1.026,82 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	953,70 €	977,54 €	1.011,76 €
ENCARGADO GENERAL	982,29 €	1.006,85 €	1.042,09 €
SUPERVISOR	972,16 €	996,46 €	1.031,34 €
RESPONSABLE	949,70 €	973,44 €	1.007,51 €
PEÓN LIMPIEZA	31,09 €	31,87 €	32,98 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	32,15 €	32,95 €	34,11 €
PLUS TRANSPORTE DÍA EFECTIVO	1,63 €	1,67 €	1,73 €
PLUS TRANSPORTE MES	41,22 €	42,25 €	43,73 €
VALOR HORA EXTRA	14,23 €	14,58 €	15,09 €
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	280,94 €	287,96 €	298,04 €
DIETAS DÍA	41,93 €	42,98 €	44,48 €
DESAYUNO	2,13 €	2,18 €	2,26 €
COMIDA MEDIO DÍA	10,50 €	10,76 €	11,14 €
COMIDA NOCHE	10,50 €	10,76 €	11,14 €

NÚMERO 2.223

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANADIRECCIÓN GENERAL DE MARINA MERCANTE
CAPITANÍA MARÍTIMA DE MOTRIL*Normas de seguridad marítima e instrucciones para la zona de baño y aguas próximas a la costa*

EDICTO

D. Fernando Ramos Corona, Jefe Provincial y Capitán Marítimo de Motril,

HACE SABER: Que, para general conocimiento, en cumplimiento de la legislación vigente, y dentro de las competencias de la Administración General del Estado, ejercidas por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, las siguientes normas de seguridad marítima e instrucciones serán de aplicación en todas las aguas del litoral de la Provincia de Granada:

1. DEFINICIONES

Salvo que expresamente así se indique, a los efectos de este edicto se entenderá:

1.1. "Zona de navegación en aguas protegidas Zona 7", quedan definidos, conforme a resolución del Capitán Marítimo de Motril, de 31 de marzo de 2014, en la forma que se indica a continuación: "Navegaciones no alejándose más de 1 milla de la costa, con luz diurna y buena visibilidad, siempre y cuando la fuerza del viento no sea superior a 4 de la escala Beaufort y la altura de la ola no supere los 0,5 metros".

1.2. "Zona de navegación para los artefactos flotantes de recreo no motorizados dedicados al alquiler", quedan definidos, conforme a resolución del Capitán Marítimo de Motril, de 31 de marzo de 2014, en la forma que se indica a continuación:

Navegación en las zonas balizadas dedicadas exclusivamente al baño, exceptuando:

- La franja de mar dentro de estas zonas, comprendidas entre la línea costa y los primeros cincuenta metros de la misma, las cuales estarán destinadas al uso exclusivo de los bañistas.

- Los canales de lanzamiento y varada destinados a embarcaciones, motos náuticas y otros artefactos motorizados.

1.3. "Navegación diurna", toda navegación que se realiza entre el orto y el ocaso.

1.4. "navegación nocturna", toda navegación que se realiza entre el ocaso y el orto.

1.5. "Zona de baño". La franja de mar contigua a la costa delimitada mediante balizamiento perimetral o, en su defecto, la franja de mar contigua a la costa de una anchura de 200 metros en las playas y 50 metros en el resto de la costa.

1.6. "Embarcación de recreo". Tal como queda definida en el art. 3.1, del R.D. 1435/2010, de 5 de noviembre, por el que se regula el abanderamiento y matriculación de las embarcaciones de recreo en la lista sexta y séptima del Registro de matrícula de buques.

1.7. "Artefactos flotantes o de playa". Tal como queda definida en el art. 3.3, del R.D. 1435/2010, de 5 de noviembre, por el que se regula el abanderamiento y matriculación de las embarcaciones de recreo en la lista sexta y séptima del Registro de matrícula de buques.

1.8. "Artefactos náutico de recreo autopropulsado". Artefacto náutico como queda definido en el art. 2 del R.D. 1043/2003, de 1 de agosto, por el que se establecen determinadas medidas de seguridad para la utilización de artefactos náuticos de recreo autopropulsados.

1.9. "Artefactos de arrastre". Artefacto flotante o de playa sin propulsión que es remolcado por una embarcación de recreo, tales como: sky-bus, esquí acuático, paracraft (paracaidismo ascensional), etc.

2. BAÑISTAS Y BUCEADORES

2.1. La zona de baño se considera de uso prioritario para el baño y la práctica del buceo deportivo en apnea, con excepción de la pesca submarina, que se regirá por su propia normativa, tanto de ámbito estatal como autonómico. En caso de realizarse actividades fuera de la zona de baño balizada o en zona de baño no balizada, deberán adoptarse las precauciones necesarias para señalar su presencia.

2.2. Queda prohibido el baño y la práctica del buceo tanto en puertos, dársenas o canales balizados de entrada y salida hacia o desde la costa, donde es prioritaria la maniobra de las embarcaciones; como en aquellas zonas de playa reservadas a ciertas actividades, donde así se señale.

2.3. Las actividades subacuáticas se realizarán de acuerdo a la normativa de seguridad dictada por Real Decreto 550/2020, de 2 de junio, por el que se determinan las condiciones de seguridad de las actividades de buceo.

3. NAVEGACIÓN

3.1. las limitaciones a la navegación, vendrán fijadas en la documentación reglamentaria que habrán de poseer en cada caso las embarcaciones, así como por las titulaciones de los patrones de las mismas.

3.2. En el caso de artefactos flotantes o embarcaciones para las que no se necesita título, no podrán en ningún caso alejarse más de dos millas náuticas de un lugar de abrigo o playa accesible y únicamente navegarán en horas de luz diurna y en condiciones de visibilidad superior a una milla náutica.

3.3. Los artefactos flotantes, deberán abstenerse de navegar en caso de estado de la mar superior a fuerza 2 de la escala de Douglas (marejadilla con altura de olas bien marcadas con equivalencia de viento fuerza 3 de la escala Beaufort).

3.4. No se permite el fondeo o amarre de embarcaciones y/o artefactos a las líneas de boya que delimitan la zona de baño y canales de acceso.

3.5. En los tramos de costa que no estén balizados como zona de baño se entenderá que ésta ocupa una franja de mar contigua a la costa de una anchura de 200 metros en las playas y 50 metros en el resto de la costa.

Dentro de estas zonas no se podrá navegar a una velocidad superior a tres nudos, debiendo adoptarse las precauciones necesarias para evitar riesgos a la seguridad humana. Estará prohibido cualquier tipo de vertido desde las embarcaciones.

3.6. En las zonas exclusivas de baño debidamente balizadas estará prohibida la navegación deportiva y de recreo, y la utilización de cualquier tipo de artefacto flotante de recreo, artefacto náutico de recreo autopropulsado o de arrastre, exceptuándose aquellos definidos en la resolución del Capitán Marítimo de Motril, de 31 de marzo de 2014, sobre "Zona autorizada a la navegación de los artefactos de recreo no motorizados destinados a alquiler", que deberán utilizar la zona indicada en la mencionada resolución.

3.7. Queda expresamente prohibida la navegación de todo tipo de embarcaciones, motos náuticas y artefactos flotantes en las áreas balizadas de las piscifactorías.

3.8. Las embarcaciones, que entren o salgan de un puerto deberá maniobrar a la mínima velocidad de gobierno y en ningún caso sobrepasará los tres nudos, por la mitad derecha del canal portuario sin perjuicio del estricto cumplimiento del Reglamento de Abordajes.

3.9. Toda embarcación que entre o salga de un puerto deberá hacerlo con propulsión mecánica, salvo embarcaciones a remo, caso fortuito o de fuerza mayor.

3.10. Estará prohibida la navegación, sin perjuicio de lo especificado en otros apartados, en las zonas acotadas para la celebración de regatas y/u otros eventos náuticos.

3.11. Los canales de acceso a las playas serán utilizados exclusivamente para la entrada y salida de embarcaciones y/o artefactos a velocidad muy reducida y nunca superior a tres nudos, no pudiéndose desarrollar, dentro de los mismos, actividad náutico deportiva alguna.

4. ACTIVIDADES COMERCIALES MARÍTIMO-TURÍSTICAS. NORMAS GENERALES

4.1. Las personas físicas o jurídicas autorizadas por el órgano competente, para la ocupación de dominio público marítimo terrestre con fines de explotación comercial de actividades náuticas, precisarán de autorización de funcionamiento para el desarrollo de su actividad, que será otorgada por esta Capitanía Marítima.

Para la emisión de dicha autorización, el interesado deberá aportar solicitud en la que conste de forma indubitada el nombre, razón comercial del solicitante, domicilio a efectos de notificaciones, el servicio para el que se solicita la autorización y la zona en la que se prestará. Asimismo, deberá aportar "declaración responsable", por la que se comprometan a cumplir las normas de seguridad marítimas establecidas para la actividad/es correspondiente/s. El modelo de dicha declaración estará a disposición de los interesados en Capitanía Marítima de Motril.

4.2. Los titulares de la explotación, dispondrán como mínimo de una embarcación de apoyo, auxilio y salvamento, con un motor de potencia adecuado al tipo de actividad, con capacidad de intervención inmediata en caso de emergencia. Si los artefactos precisasen de remolque para su uso, la embarcación que actuase como remolcador podría emplearse a su vez como embarcación de salvamento. Quedan eximidos de esta obligación los titulares de hidromóviles, canoas, Kayaks y otros artilugios de playa que realizan sus navegaciones entre los 50 y 200 metros de la zona de baño, en playas que dispongan de medios públicos de salvamento prestados por Cruz Roja, Protección Civil u otras instituciones.

4.3. El titular de la instalación, vigilará e impedirá el embarque de un número mayor de personas que el recomendado por el fabricante del artefacto flotante de playa o artefacto autopropulsado.

5. NORMAS DE SEGURIDAD ADICIONALES PARA MOTOS NÁUTICAS

5.1. Las excursiones colectivas quedan restringidas a la zona comprendida entre el borde exterior de la zona de baño y la línea trazada en paralelo a la costa, situada a una milla de la misma, sin alejarse en ningún caso más de 2 millas de un abrigo o playa accesible.

5.2. Las motos náuticas en la modalidad de alquiler por horas o fracción gobernadas por usuarios sin titulación, excepto las que formen parte de excursiones colectivas, circularán exclusivamente por el interior de los circuitos balizados por las empresas de alquiler.

5.3. Los concesionarios con zona de motos acuáticas sin titulación limitarán los recorridos de éstas mediante un circuito situado por fuera de los 300 metros de la playa, señalizado con cuatro boyas. El circuito tendrá unas dimensiones de 300x600 metros.

5.4. La actividad de alquiler a usuarios sin titulación se suspenderá en caso de estado de la mar superior a grado 2 en la escala Douglas (altura ola 0,5 metros). El alquiler a usuarios con titulación se suspenderá con altura de ola de 1 metro, grado 3 en la escala Douglas.

5.5. En los circuitos de las zonas autorizadas todas las motos circularán en el mismo sentido, indicado por el monitor según convenga de acuerdo con el estado de la mar o del viento. Mientras haya motos circulando no se incorporarán otras al circuito. El número máximo de motos circulando simultáneamente dentro de un circuito será de cuatro.

5.6. En una zona de playa donde exista concesión de motos acuáticas, al objeto de no interferir el tráfico marítimo, no podrá instalarse más de un circuito en la misma vertical respecto de la playa.

5.7. Los tripulantes de motos acuáticas, tanto particulares como de alquiler, deberán mantener, siempre, una distancia mínima de seguridad de cincuenta (50) metros a la embarcación o artefacto flotante más cercano, deberán navegar con un chaleco salvavidas adecuado.

6. NORMAS DE SEGURIDAD ADICIONALES PARA EXPLOTACIÓN DE: TABLAS DESLIZADORAS A VELA, KITESURF, SURF, BODY SURF

6.1. Las actividades comerciales destinadas a la práctica del surf, wind surf, kite-surf y similares, se posicionarán preferentemente en zona acotadas con ancho mínimo de 200 metros y señalizadas como prohibidas para el baño, contarán con servicio de rescate y primeros auxilios.

6.2. Los usuarios irán equipados con un chaleco salvavidas adecuado y todas las actividades sólo se podrán efectuar en horario diurno.

7.- NORMAS DE SEGURIDAD ADICIONALES PARA EXPLOTACIÓN DE ESQUÍ NÁUTICO, ESQUIBÚS PARACRAFT

7.1. La embarcación para el remolque contará con un patrón en posesión de titulación profesional adecuada.

Además, para la práctica de esquí náutico, el patrón dispondrá del título de Monitor Nacional de Esquí náutico.

El patrón irá acompañado de un asistente que vigilará el normal desarrollo de la actividad.

7.2. El patrón de la embarcación vigilará en todo momento la hélice, especialmente en las entradas y salidas de la playa.

7.3. La embarcación para el remolque de esquí-bus (banana) no sobrepasará los 20 nudos de velocidad.

Los usuarios de dicha actividad irán provistos de chaleco salvavidas adecuado y casco.

7.4. Será necesario haber cumplido los dieciocho años de edad para ser usuario de estas actividades, los menores de dicha edad que hayan cumplido los dieciséis años podrán, hacer uso de las mismas siempre que dispongan del consentimiento de sus padres o tutores.

8. NORMAS DE SEGURIDAD ADICIONALES PARA EXPLOTACIÓN DE PARACAIDISMO ASCENCIONAL – PARACRAFT

8.1. Esta actividad no se podrá realizar a menos de 250 metros de la playa ni a menos de 500 metros de los puertos, rocas, mástiles de barcos, etc.

8.2. La embarcación de remolque será de características adecuadas y su potencia no será inferior a 170HP. Está prohibido el arrastre con motores turbo-jets.

8.3. La embarcación de remolque contará con un patrón con titulación profesional adecuada y un acompañante para vigilar el normal desarrollo de la actividad.

8.4. La actividad se desarrollará desde embarcación específicamente diseñada o adaptada para efectuar desde y hasta ella, el paracaidismo arrastrado por embarcación o, en su caso, desde plataforma flotante, la cual deberá ser de tipo hinchable, compuesta por rulos neumáticos agrupados y unidos por medio de lonas. La plataforma estará fondeada solo por un lado y siempre al viento, fuera de la zona balizada de baño. Están prohibidas las plataformas de madera, metal, plástico o cualquier otro material rígido.

9. NORMAS DE SEGURIDAD ADICIONALES PARA LA EXPLOTACIÓN DE FLY BOARD

9.1. La actividad se desarrollará en todos los casos fuera de la zona de baño, independientemente de si está o no balizada, canales de aproximación a las playas, dársenas portuarias y sus canales de acceso. Tampoco podrá realizarse en aguas frecuentadas por embarcaciones de cualquier tipo, proximidades de los circuitos para la navegación de motos náuticas en alquiler o circuitos acotados para regatas.

9.2. La sonda mínima de la lámina de agua será de 2 metros.

9.3. El vuelo máximo del artefacto sobre la lámina de agua será de 4 metros.

9.4. El control de gas de la moto siempre lo llevará el monitor/instructor, desde el jet-ski o moto acuática.

9.5. Los usuarios deberán llevar puestos los siguientes elementos: Chaleco salvavidas homologado, casco y gafas protectoras.

10. NORMAS DE SEGURIDAD PARA LA INSTALACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE PLATAFORMAS FLOTANTES DE BAÑO Y PARQUES ACUÁTICOS FLOTANTES

Sin perjuicio de las exigencias técnicas que establezcan las Administraciones Locales, Autonómicas o Central en el ámbito de sus competencias, esta Capitanía Marítima, conforme a las atribuciones establecidas tanto en el R.D. Legislativo 2/2011, como en el R.D. 638/2007, establece las siguientes condiciones de seguridad marítima.

10.1. La instalación se situará en las inmediaciones de la costa, dentro de la zona de baño balizada, no extendiéndose más allá de 25 metros de la costa en baja mar escorada.

Se establece una distancia mínima de al menos 50 metros entre la instalación y cualquier canal náutico.

La plataforma de baño contará con escala de acceso desde la mar de forma permanente.

Se utilizará una guía flotante para facilitar el acceso desde la orilla a la instalación.

Se prohíbe su uso desde el ocaso al orto, durante el periodo mencionado existirá un vigilante que garantice que personal no autorizado acceda al recinto.

Se debe disponer de aros salvavidas suficientes conforme al aforo previsto, visible y accesible a los usuarios.

Se instalará cartel informativo indicando el aforo máximo.

10.2. En el caso de explotación con ánimo de lucro, será necesaria autorización por parte de esta Capitanía Marítima.

10.3. Cuando la instalación sea realizada por una Administración Local sin ánimo de lucro, deberá existir un puesto de socorrismo en playa de los servicios públicos de la citada administración, localizada en las inmediaciones de la citada instalación dotada del personal adecuado para realizar el control, vigilancia y prestar auxilio en caso que sea necesario.

11. CONTAMINACIÓN AGUAS MARÍTIMAS

11.1. Queda prohibido el abastecimiento de combustible en las playas, así como el vertido al mar de hidrocarburos, plásticos, basuras y residuos de cualquier naturaleza, desde embarcaciones, motos náuticas y artefactos flotantes.

11.2. Las embarcaciones a motor llevarán su combustible solamente en el tanque o tanques instalados a tal efecto, prohibiéndose por razones de seguridad y prevención de la contaminación, el transporte de combustible en tanques auxiliares.

Las normas e instrucciones contempladas en el presente edicto no son exhaustivas y por tanto no limitan ni eximen del cumplimiento de cualquier disposición legal en vigor, sobre la materia, no incluida expresamente en el mismo.

Las presentes normas e instrucciones tendrán vigencia hasta la emisión de las siguientes. Las autorizaciones expirarán al finalizar el año natural de su expedición, a menos que lo hagan por nulidad adquirida por otras causas. Sustituyen y derogan las contenidas en el edicto de esta Capitanía de fecha 7 de abril de 2021, publicadas en el BOP Granada de 1 de julio de 2021.

Esta normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP de Granada.

Toda infracción a lo establecido en las presentes normas será sancionable con arreglo a lo dispuesto en el Título IV del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (B.O.E. nº 253, de 20 de octubre de 2011)

Motril, 26 de abril de 2022.-El Capitán Marítimo, fdo.: Fernando Ramos Corona.

NÚMERO 2.237

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE IGUALDAD, JUVENTUD Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Premios por la Igualdad de Género 2022

EDICTO

Con fecha 5 de mayo de 2022 el Sr. Presidente con la asistencia de la Junta de Gobierno ha dictado entre otras la siguiente resolución: aprobación del fallo del jurado de los “premios por la igualdad de género 2022”, AÑO 2021. (Expte. MOAD 2021/PES_01/023822)

D^a Olvido de la Rosa Baena, Diputada Delegada de la Delegación de Bienestar Social, en relación al expediente 2021/PES_01/023822 de la Delegación de Igualdad y Juventud relativo a la segunda edición de los “Premios por la Igualdad de Género 2022” de la Diputación de Granada, formula la siguiente propuesta una vez conformada e intervenida por la Intervención:

“El 4 de noviembre de 2021, Sr. Presidente de esta Diputación, asistido por la Junta de Gobierno, dictó resolución por la que se aprobó la convocatoria y las bases reguladoras “Premios por la Igualdad de Género 2022. Diputación de Granada” (B.O.P. de Granada nº 219, de 16 de noviembre de 2021). Se presentaron solicitudes a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, y hasta el 21 de enero de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado séptimo de la convocatoria, el 25 de enero de 2022 se reunieron los miembros del Jurado de dichos Premios, constituidos por las siguientes personas:

- D^a Mercedes Garzón Ruiz, Diputada de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica - D^a Victoria Robles San Juan, Directora del IUEMG (Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres y de Género).

- D^a Francisca Fuillerat Pérez, Vicepresidenta del Consejo Provincial de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- D^a M^a Isabel Veiga Barrio, Técnica de Igualdad de la Delegación de Igualdad y Juventud.

Actúa como presidenta D^a Mercedes Garzón Ruiz y como secretaria D^a M^a Isabel Veiga Barrio.

Tras constituirse como jurado, en la convocatoria citada se acordó analizar y evaluar los proyectos presentados, de conformidad con lo estipulado en los aparta-

dos octavo y noveno de la convocatoria. Finalmente, se resuelve la concesión de los “Premios por la Igualdad de Género 2022. Diputación de Granada”.

Se cumplen todos los requisitos necesarios para la concesión de los “Premios por la Igualdad de Género 2022. Diputación de Granada”, tal y como se dispone en el artículo 40.C) de las Bases de Ejecución del Presupuesto de 2022.

La competencia en la aprobación de la convocatoria, que se publicará con carácter general en el B.O.P., corresponde al Sr. Presidente asistido por la Junta de Gobierno, autorizando el gasto que, en su caso, se derive.

Una vez instruido el expediente de la forma que se determine en la convocatoria, desde la Delegación correspondiente se formulará propuesta para su resolución por el Sr. Presidente asistido por la Junta de Gobierno.

La adopción de los acuerdos se hará previo sometimiento del expediente a la fiscalización de la Intervención.

De acuerdo con el apartado quinto de la convocatoria, los premios tienen carácter honorífico y consisten en la entrega de una distinción simbólica de igualdad y un reconocimiento público. No conllevan aportación económica ni establecen relación jurídica alguna.

La Vicepresidenta Segunda y Diputada de la Delegación de Bienestar Social, en virtud de la Delegación conferida mediante resolución de la Presidencia nº 2740 de 9 de julio de 2019, y conforme a lo establecido en el artículo 84 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, eleva propuesta al Sr. Presidente de la Corporación asistido por la Junta de Gobierno y adopte la siguiente:

RESOLUCIÓN

PRIMERO. Aprobar el fallo del jurado de los “Premios por la Igualdad de Género 2022. Diputación de Granada”, conforme a la siguiente relación:

I) En la categoría de Municipios y otros Entes Locales: Ayuntamiento de Moclín por su trayectoria y desarrollo de políticas de igualdad en zonas rurales, apostando por la creación de redes de apoyo y participación en todo el territorio.

II) En la categoría de Asociaciones de Mujeres y Organizaciones sin ánimo de lucro. Asociación de Mujeres “Avenmoriel” de Benamaurel por su contribución e impulso del asociacionismo de mujeres en la zona, su implicación en el territorio, y el fomento de iniciativas para evitar la despoblación de la zona.

III) En la categoría de Entidades Socio-Económicas y Culturales, Proyecto “El latido de las Mariposas depende de nuestra actitud” por su innovación, creatividad y poder transformador en materia de violencia contra las mujeres, y sus hijos e hijas.

IV) En la categoría de Centros escolares, Profesorado de forma grupal o individual, y AMPAS. IES Al-Fakar de Alfacar por el desarrollo de iniciativas coeducativas innovadoras, creativas e integradoras implicando a toda la comunidad educativa, y los diferentes agentes sociales del municipio.

A propuesta de todo el Jurado, y en base a las propuestas presentadas, se acuerda por unanimidad otorgar tres Menciones Especiales a las siguientes entidades/personas:

- A la memoria, legado y huella de las mujeres rurales de la provincia personificado en el Colectivo de Mujeres de Beas de Granada por su trabajo audiovisual que homenaja a todas las mujeres que nos precedieron, su legado, lucha y esfuerzos por abrir caminos de igualdad entre mujeres y hombres.

- A María García Pérez, deportista profesional por ser un referente femenino para toda la ciudadanía, y su esfuerzo por eliminar barreras deportivas y sociales.

- Al CEPER Montes, por su trabajo coeducativo con personas adultas y el desarrollo de acciones para evitar la reproducción de estereotipos machistas, micromachismos y prevenir la violencia de género.

El jurado coincide en valorar la meritoria y destacable labor que han llevado a cabo en la provincia de Granada estos Municipios y Entes locales, Asociaciones de mujeres y Organizaciones sin ánimo de lucro, entidades socioeconómicas y culturales, centros escolares, profesorado de forma grupal o individual y AMPAS, que a juicio de la Institución se han distinguido por el trabajo realizado en la provincia de Granada a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

SEGUNDO. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la provincia de Granada y en el tablón de anuncios ubicado en la página web de la Diputación de Granada: <https://sede.dipgra.es>.

TERCERO. Contra la presente resolución que agota la vía administrativa, cabe recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo con sede en Granada que por turno corresponda, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación (art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), o, potestativamente y con carácter previo, recurso administrativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación o cualquier otro recurso que estime procedente (artículos 112, 113 y 114 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre)".

NÚMERO 2.261

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE PRESIDENCIA, CULTURA Y MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA

XV Edición del premio de poesía para niños "El Príncipe Preguntón". Convocatoria de 2022

EDICTO

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/626444>).

PRIMERO. Beneficiarios: Podrán optar al premio cualquier persona física, de nacionalidad española, en el momento en que se cierre el plazo de admisión de solicitudes de la presente convocatoria, haya cumplido 18 años, salvo los ganadores de anteriores convocatorias.

SEGUNDO. Objeto: La Diputación de Granada convoca, en régimen de concurrencia competitiva, la XV edición del Premio de Poesía el Príncipe Preguntón, con el objetivo de incentivar, promover y difundir la creación literaria y fomentar la lectura entre los niños.

TERCERO. Bases Reguladoras: Bases de ejecución del presupuesto de la Excm. Diputación Provincial de Granada 2022.

CUARTO. Cuantía: 3.000 euros.

QUINTO. Plazo de presentación de solicitudes: El plazo de presentación de las solicitudes será de 60 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 12 de mayo de 2022.-La Diputada de Presidencia, Cultura y Memoria histórica y demográfica.

NÚMERO 2.185

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Oferta de empleo público ordinaria y extraordinaria por estabilización

EDICTO

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el que se prevé que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

Teniendo en cuenta que para determinar las plazas que pueden ser incluidas en la Oferta de Empleo Público, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 20. Uno. de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, donde se establece los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso, así como la tasa de reposición de efectivos. Igualmente, habrá de estarse a lo que establece la Ley 2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en cuanto los procesos de estabilización de empleo temporal.

Visto que, por Acuerdo del Pleno, de fecha 8 de febrero de 2022, se aprobó, el Presupuesto Municipal y que fue publicado en el BOP nº 50 de 22 de marzo.

Visto el Acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa de General de Negociación de los empleados públicos de este ayuntamiento, de fecha 9 de mayo, sobre la modificación de plantilla y la oferta de empleo público para 2022, tanto la ordinaria como la de estabilización que permite la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el informe de Secretaría e Intervención, nº 30 de 11 de mayo de 2022, en el que se verifica el cumplimiento de la legalidad y normativa aplicable.

Visto que las plazas vacantes, cuya cobertura se considera necesaria para el buen funcionamiento de los servicios públicos, se encuentran dotadas presupuestariamente.

Examinada la documentación que la acompaña, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, a propuesta de esta Alcaldía, por la Delegación que tiene efectuada en la JGL por resolución 759/2020, de 3 de julio, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad y votación ordinaria adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar la oferta de empleo público ordinaria de este Ayuntamiento para el año 2022, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA

Grupo / Subgrupo / Clasificación / Denominación / Sistema de acceso

A / A2 / Administración General / Técnico de gestión / Libre

C / C1 / Administración especial / Oficial de Policía / Promoción interna

PERSONAL LABORAL

Categoría laboral / Nº vacantes / Denominación / Fecha de adscripción y sistema de acceso

C1 / 1 / Oficial de servicios múltiples / Promoción interna

C2 / 1 / Oficial de segunda de servicios múltiples / Promoción interna

C1 / 1 / Oficial de servicios múltiples / Promoción interna

E / 1 / Conserje / Libre

C2 / 1 / Ordenanza notificador/a / Libre

C2 / 1 / Operario de servicios múltiples (oficial de segunda) / Libre

SEGUNDO. Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación, de conformidad con el artículo 70.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

TERCERO. Aprobar la Oferta de empleo público de estabilización extraordinaria que autoriza la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

PERSONAL LABORAL

Categoría laboral / Nº vacantes / Denominación / Fecha de adscripción y sistema de acceso

A2 / 1 / Profesor/a de educación infantil de escuela municipal. Desde antes del 1 de enero de 2016 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso de méritos

B / 5 / Técnicos/as superiores de educación infantil de escuela municipal. Desde antes del 1 de enero de 2016 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso de méritos

A2 / 1 / Educador/a social. Desde antes del 1 de enero de 2016 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso de méritos

C2 / 2 / Monitores/as área de acción ciudadana del centro ocupacional municipal. Desde antes del 1 de enero de 2016 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso de méritos.

E / 1 / Operario de vigilancia de deportes. Desde al menos tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso oposición

E / 1 / Conserje. Desde al menos tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 (artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso oposición

A1 / 1 / Psicólogo municipal al 66,67 % de la jornada. Desde antes del 1 de enero de 2020 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)

E / 12 / Peones de oficios múltiples. Desde al menos tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) / Concurso de méritos

CUARTO. La oferta de estabilización deberá de ser ejecutada en los plazos que determina la Ley 20/2021, de 28 de marzo de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

QUINTO. Publicar ambas Ofertas de empleo público en el tablón de anuncios electrónico de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el BOP de la Provincia de Granada.

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

Y para que así conste, se expide la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Albolote a fecha de firma electrónica.

Albolote, 12 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Saustiano Ureña García.

NÚMERO 2.180

AYUNTAMIENTO DE BENALÚA (Granada)*Presupuesto de 2022***EDICTO**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Benalúa para el 2022, en virtud de acuerdo definitivo de pleno de fecha 9 de mayo de 2022, y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con 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 publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS**A) OPERACIONES NO FINANCIERAS****A.1. Operaciones corrientes**

Capítulo 1. Gastos de personal: 887.683,57 euros

Capítulo 2. Gastos corrientes en bienes y servicios: 1.761.637,38 euros

Capítulo 3. Gastos financieros: 12.226,71 euros

Capítulo 4. Transferencias corrientes: 207.192,12 euros

Capítulo 5. Fondo de contingencia: 30.000,00 euros

A.2. Operaciones de capital

Capítulo 6. Inversiones Reales: 1.183.645,60 euros

Capítulo 7. Transferencias de Capital: 0,00 euros

B) OPERACIONES FINANCIERAS

Capítulo 8. Activos Financieros: 0,00 euros

Capítulo 9. Pasivos Financieros: 29.598,03 euros

TOTAL: 4.111.983,41 euros**ESTADO DE INGRESOS****A) OPERACIONES NO FINANCIERAS****A.1. Operaciones corrientes**

Capítulo 1. Impuestos directos: 595.000,00 euros

Capítulo 2. Impuestos indirectos: 32.000,00 euros

Capítulo 3. Tasas, precios públicos y otros ingresos: 496.100,00 euros

Capítulo 4. Transferencias corrientes: 2.383.241,86 euros

Capítulo 5. Ingresos patrimoniales: 63.873,77 euros

A.2. Operaciones de capital

Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales: 200.000,00 euros

Capítulo 7. Transferencias de capital: 543.408,95 euros

B) OPERACIONES FINANCIERAS

Capítulo 8. Activos financieros: 0,00 euros

Capítulo 9. Pasivos financieros: 0,00 euros

TOTAL: 4.114.124,58 euros**RESUMEN PLANTILLA DE PERSONAL 2022**Denominación de la plaza / Nº de plazas / Grupo**PERSONAL FUNCIONARIO**

Funcionarios Habilitación Nacional: Secret.-Inter. / 1 / A1

Funcionarios Adm. General Técnico de Adm. Gral. / 1 / A1

Técnico de Medio Ambiente / 1 / A2

Administrativo de Admón. Gral. / / C1

Auxiliar Administrativo (a amortizar) / 1 / C2

Arquitecto Técnico / 1 / A2

Policía Local / 2 / C1

PERSONAL LABORAL

Conductor / 1 / E

Fontanero / 1 / E

Ayudante de Biblioteca / 1 / E

Director de Banda de Música 1 / E

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Benalúa, 12 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Manuel Martínez Sánchez.

NÚMERO 2.199

AYUNTAMIENTO DE CARATAUNAS (Granada)*Oferta de empleo público extraordinaria para estabilización***EDICTO**

Mediante resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 11 de mayo de 2022 se aprobó la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a las plazas que a continuación se señalan:

PERSONAL FUNCIONARIO

Grupo/Subgrupo: C2

Escala: Administración general

Subescala: Auxiliar

Vacantes: 1

PERSONAL LABORAL

Categoría laboral: Limpiador

Vacantes: 1

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se publica la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Carataunas, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía de este Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

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

Carataunas, 13 de mayo de 2022.- (Firma ilegible).

NÚMERO 2.177

AYUNTAMIENTO DE CORTES DE BAZA (Granada)

Bases y convocatoria de una plaza de Conductor de Camión de Recogida de RSU

EDICTO

D. Juan Fernández Carmona, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cortes de Baza,

HACE SABER: Que mediante resolución de Alcaldía nº 82 de fecha 12 de mayo de 2022, se han aprobado las bases y la convocatoria para cubrir 1 plaza de conductor de camión de RSU para este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso-oposición libre, vacante en la plantilla de personal laboral, se abre un plazo de presentación de solicitudes que será de veinte días a contar desde el día siguiente a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Se adjunta el texto íntegro de las bases reguladoras que regirán la convocatoria.

PRIMERO. Normas Generales

Es objeto de las presentes bases la provisión en propiedad de la plaza que se incluye en la Oferta Pública de Empleo correspondiente al ejercicio del año 2022, aprobada por Decreto de la Alcaldía de 25 de abril de 2022 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 85 de 5 de mayo de 2022, mediante concurso-oposición libre, cuyas características son:

- Personal laboral, Grupo C, Subgrupo C2, número de vacantes 1, denominación: Conductor de vehículo de recogida de RSU.

La referida plaza tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Conducir los vehículos de recogida de residuos, y utilizar los mecanismos tanto internos como externos del camión.

- Responsabilizarse de las comunicaciones que el equipo haya de tener con el encargado o los servicios del Ayuntamiento.

- Efectuar partes de trabajo con el modelo de sistema establecido por el ayuntamiento.

- Realizar la limpieza del camión.

- Verificar la separación de contenedores realizada según criterio del cargador, antes de dejar sin recoger el contenedor.

- Ocuparse de la codificación de los contenedores que pueden recogerse en el recorrido a realizar, registrando las incidencias surgidas.

- Dar cuenta de la incidencia al usuario, cuando dicha incidencia se haya producido por su negligencia.

- Responsabilizarse del buen funcionamiento de los instrumentos de trabajo (vehículos, aparatos de codificación, teléfonos móviles, GPS...).

- Supervisión antes y después de su utilización del estado general del vehículo de forma que quede garantizado que sale a realizar sus tareas en las condiciones mecánicas y de seguridad correctas. Dar cuenta del estado en el que el vehículo termina la jornada.

- Llenar el depósito de combustible, controlar los niveles de aceite del motor, hidráulico, líquido de embrague de dirección y de refrigeración, purga del circuito de frenado, estado de los neumáticos, sistema de alumbrado, así como de los elementos de captura y descarga de contenedores, dar parte de las incidencias y subsanar las que procedan.

- Limpieza interna de la cabina, del chasis, de la caja, de la tolva y del elevador, etc. al finalizar la jornada, y limpieza externa del vehículo.

- Llevar el vehículo al taller cuando sea necesario, así como pasar las revisiones técnicas cuando sea necesario. (ITV)

- En caso de siniestro, golpes, el conductor efectuará un parte de accidentes completo, que refleje con claridad lo sucedido, motivos del accidente (croquis, descripción detallada de éste, etc.) y gestión del accidente ante la autoridad competente.

- En situaciones extremas modificar la ruta preestablecida comunicándolo al superior de la forma más rápida posible.

- Responsabilidad de los medios de trabajo utilizados, propiedad del Ayuntamiento.

- Responsabilizarse de que el equipo humano efectúe su trabajo con seguridad.

- Otras tareas asignadas por su superior, siempre que estén relacionadas con el contenido del puesto.

Prioritariamente, el conductor realizará las funciones descritas anteriormente, pero cuando sea necesario también deberá realizar las siguientes funciones de cargador:

- Utilizar los mecanismos externos de que dispone el vehículo de recogida de residuos.

- Cargar los contenedores en el elevador y dejarlo en su sitio después de descargarlo.

- Si fuera necesario, cargar a mano las bolsas de basura en la tolva del vehículo.
- Limpiar el camión al finalizar el servicio.
- Ayudar en la descarga de los residuos al operario de la planta de transferencia y o instalaciones de tratamiento final.
- Vigilancia y cuidado de los vehículos que utiliza.
- Efectuar el mantenimiento de los contenedores estropeados en la prestación del servicio.
- Otras tareas asignadas por su superior, siempre que estén relacionadas con el contenido del puesto.

SEGUNDO. Modalidad del Contrato

La modalidad del contrato es la de laboral fijo, a jornada completa, regulada por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

TERCERO. Condiciones de Admisión de Aspirantes

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.
- e) Estar en posesión del Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de primer grado o equivalente o Título de graduado en educación secundaria obligatoria equivalente a las anteriores titulaciones.
- f) Estar en posesión del permiso de conducción de la clase C y Certificado de Aptitud Profesional.

CUARTO. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas

en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán al ALCALDE del Ayuntamiento de Cortes de Baza, se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia del título académico o del resguardo de haber abonado los derechos para su expedición.
- Fotocopia del permiso de Conducir Tipo C.
- Fotocopia del Certificado de Aptitud.
- Resguardo de pago de tasa de derechos de examen.
- Fotocopia de las certificaciones y documentos justificativos de los méritos alegados por los interesados/as conforme se determina en la base sexta del concurso. No serán tenidos en cuenta aquellos méritos no justificados ni presentados dentro del plazo de presentación de instancias, sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula 5 de las presentes Bases respecto a la subsanación de documentos.
- Declaración Jurada de que las fotocopias aportadas coinciden fielmente con su original, facultando al Tribunal para que en cualquier momento pueda requerir a los aspirantes que aporten los originales para su cotejo.

Las personas con minusvalías o limitaciones psíquicas o físicas compatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, pero que no les permita realizar las pruebas en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes, podrán solicitar, en la instancia, concretándolas, las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización, a efectos de que el Tribunal pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, el/la candidata/a adjuntará el Dictamen técnico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de minusvalía competente, acreditando de forma fehaciente, la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado de minusvalía reconocido.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes.

El importe de la tasa de examen asciende a la cantidad de 30,00 euros, y deberá ingresarse en la cuenta corriente de este Ayuntamiento en Caja Rural de Granada nº 3023-0032-46-0320012719, indicando en el concepto el nombre y apellidos del aspirante y la palabra EXAMEN.

No procederá devolución alguna de la tasa por derechos de examen en los supuestos de exclusión definitiva de las pruebas selectivas por causa imputable al interesado.

La falta de justificación del pago de los derechos de examen determinará la exclusión del aspirante.

QUINTO. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en la Sede Electrónica y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, se señalará un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Serán subsanables los errores de hecho, señalados en el artículo 66 de la Ley 39/2015, como son los datos personales del/a interesado/a, lugar señalado a efectos de notificaciones, fecha, firma u órgano al que se dirige, aportación de copia DNI, título académico, carnet de conducir. Serán subsanables los méritos alegados, siempre y cuando hayan sido aducidos y justificados documentalmente dentro del plazo de presentación de instancias.

No será subsanable, por afectar al contenido esencial de la propia solicitud del sistema selectivo, al plazo de caducidad o a la carencia de actuaciones esenciales:

- No hacer constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos de capacidad exigidos en las bases.
- Presentar la solicitud de forma extemporánea, ya sea antes o después del plazo correspondiente.

Si no se produjese reclamación, sugerencia o petición de subsanación alguna, la resolución provisional devendrá definitiva automáticamente. En otro caso, resueltas las reclamaciones y subsanaciones, la autoridad convocante elevará a definitivas las listas de admitidos/as y excluidos/as mediante resolución que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, en la Sede Electrónica y el tablón de anuncios del Ayuntamiento. En la misma resolución se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del primer ejercicio. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

La publicación de dicha resolución será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Contra la resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán los/as interesados/as interponer recurso contencioso-administrativo, en los términos de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previo, en su caso, el recurso potestativo de reposición previsto en el artículo 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las alegaciones presentadas serán resultas en el plazo de 30 días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

SEXTO. Tribunal Calificador

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El número de los miembros de los Tribunales nunca será inferior a cinco, asimismo, su composición será predominantemente técnica y los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

Los Tribunales Calificadores estarán constituidos por:

- Presidente.
- Secretario.
- Vocales que determine la convocatoria.

El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con el artículo 23 y 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El Tribunal se encuentra vinculado a lo dispuesto en estas bases, quedando facultado para hacer interpretación de las mismas y resolver cuantas dudas o cuestiones pudieran surgir en su aplicación e igualmente resolver en todo aquello que no esté previsto en ellas.

El Tribunal queda facultado para resolver cuantas dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del concurso-oposición y sus actuaciones podrán ser impugnadas por los interesados en los casos, plazos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

SÉPTIMO. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El sistema selectivo será el concurso-oposición: Constará de dos fases. Una de concurso y otra de oposición. Se valorará hasta un 35% la fase de concurso y hasta un 65% la fase de oposición.

La fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición. Los puntos obtenidos en la fase de concurso se sumarán a la puntuación obtenida en la fase de oposición, a los efectos de establecer los aspirantes seleccionados.

A) Fase de concurso. Puntuará un máximo de 35 puntos. Se valorarán los méritos conforme al siguiente baremo:

1. Méritos profesionales: (Hasta 25 puntos)

- Por cada mes completo de servicios prestados por cuenta ajena en cualquier Administración Pública o entidad privada, desempeñando un puesto de trabajo de conductor de camión: 0,20 puntos.

A estos efectos no se computarán los períodos de tiempo que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

Se reducirán proporcionalmente los prestados a tiempo parcial.

Del tiempo total de servicios prestados por cada uno de los aspirantes no se valorará los servicios que se hayan prestado por tiempo inferior a un mes.

La puntuación máxima de este apartado será de 25 puntos.

En el caso de existir alguna duda sobre la adecuación o no de la experiencia aportada por los/as aspirantes, será la mayoría de los miembros del Tribunal quien decida sobre su valoración, no valorándose en ningún caso las prácticas formativas inherentes y relativas a la titulación académica.

La experiencia profesional se acreditará de acuerdo con los siguientes criterios:

- La acreditación de la experiencia en el sector público se efectuará mediante la presentación del Informe de vida laboral acompañado bien de los correspondientes contratos de trabajo o bien de una certificación de la Administración correspondiente en el que consten fehacientemente la duración, funciones y puesto desempeñado.

- La acreditación de la experiencia en el sector privado se efectuará mediante la presentación del informe de vida laboral acompañado bien de los correspondientes contratos de trabajo o bien de una certificación de la empresa correspondiente en el que consten fehacientemente la duración, funciones y puesto desempeñado.

2. Méritos formativos. (Hasta 10 puntos).

Se valorarán con 0,60 puntos por cada 10 horas lectivas, los cursos, seminarios, congresos, jornadas y ponencias siempre que su contenido guarde relación directa con las funciones propias del puesto al que se opta.

En cualquier caso se valorarán los cursos impartidos por Administraciones Públicas y Entidades de Derecho Público. Los cursos impartidos por organizaciones sindicales o empresariales, colegios profesionales, fundaciones o empresas privadas se valorarán siempre que estén homologados y/o tengan autorización administrativa para impartir formación académica u ocupacional.

En ningún caso serán valorados méritos no acreditados documentalmente. Aquellos cursos que no especifiquen el número de horas se valorarán con 0,05 puntos, y los cursos de duración inferior a 10 horas se valorarán con 0,10 puntos.

La puntuación máxima de este apartado será de 10 puntos.

B) Fase de oposición. La puntuación máxima de la fase de oposición será de 65 puntos.

La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas de aptitud eliminatorias y obligatorias para los aspirantes.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

Los candidatos deberán acudir provistos del NIF o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

Aquellos ejercicios que los aspirantes no puedan realizar conjuntamente comenzarán por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "Ñ". En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por esa letra, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "O", y así sucesivamente, de conformidad con la resolución de 18 de abril de 2017, de la Secretaría de Estado de la Función Pública, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 94 de 20 de abril de 2017.

Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

PRIMER EJERCICIO:

Consistirá en contestar, en un tiempo máximo de 60 minutos, un ejercicio tipo test con 40 preguntas relacionadas con el contenido del temario que consta como Anexo I de estas Bases y con las funciones propias del puesto, siendo necesario para aprobar obtener una calificación mínima de 20 puntos (20 preguntas acertadas).

Cada pregunta del cuestionario tendrá tres respuestas alternativas siendo sólo una de ellas la correcta.

SEGUNDO EJERCICIO:

Consistirá en la realización de una o varias pruebas con el vehículo en un circuito por camino y/o carretera, cuya extensión, forma y duración será fijada por el Tribunal de selección previo al inicio de las mismas. Dichas pruebas estarán basadas en el temario contenido en el Anexo I de esta convocatoria, relacionadas con las funciones a desempeñar, propias de la categoría y de la plaza objeto de la convocatoria.

El Tribunal valorará la destreza en el manejo de los vehículos, de las herramientas y materiales utilizados, así como la rapidez y correcta ejecución de la prueba práctica.

Durante la realización de la prueba, el aspirante deberá actuar, en todo momento, atendiendo a criterios de seguridad tanto propia como del resto de participantes y otras personas presentes en las instalaciones donde se desarrolle la prueba, así como de los medios materiales e instalaciones utilizados en las mismas. En aquellos supuestos en los que los participantes en la prueba práctica desatiendan estos criterios de seguridad, el Tribunal de selección acordará la inmediata finalización de la realización de la prueba correspondiente y no procederá a la valoración de este segundo ejercicio en la fase de oposición.

No obstante lo anterior, el Tribunal de selección informará a los aspirantes con anterioridad a la realización del ejercicio, sobre las normas a las que deberán atenderse aquéllos en cuanto al desarrollo de la prueba, duración, puntuaciones y penalizaciones.

Los aspirantes dispondrán de hasta 3 minutos antes del inicio de cada prueba para ajustar el asiento de conducción, los espejos del vehículo y preguntar las cuestiones que consideren necesarias para el buen funcionamiento del vehículo.

Esta prueba se calificará de 0 a 25 puntos, siendo necesario para aprobar obtener una calificación de 12,5 puntos.

OCTAVA. Calificación

La calificación final de los aspirantes que hayan aprobado las dos pruebas de la fase de oposición será la

suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición y la obtenida en la fase de concurso.

En el caso de que se produjesen empates de puntuación entre aspirantes se resolverán atendiendo a los siguientes datos y en el siguiente orden:

1. Mayor puntuación obtenida en la suma global de puntos de la Fase de oposición.
2. Mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional.
3. Mayor puntuación obtenida en el apartado de formación.
4. Mayor puntuación obtenida en el segundo ejercicio de la oposición (práctico)
5. Mayor puntuación obtenida en el primer ejercicio de la oposición (tipo test)

NOVENA. Relación de Aprobados, Presentación de Documentos y Formalización del Contrato

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidato para la formalización del contrato, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

El órgano competente procederá a la formalización del contrato previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Téngase en cuenta que hasta que se formalice el mismo y se incorpore al puesto de trabajo correspondiente, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

DÉCIMA. Constitución de bolsa de empleo

Se constituirá una bolsa de empleo con las personas que superen el proceso de selección y no resulten contratadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente debidas a bajas por enfermedad, maternidad, paternidad, vacaciones, días de asuntos propios, permisos, deberes de obligado cumplimiento y similares. La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

El integrante de la bolsa que obtenga un contrato de trabajo con este Ayuntamiento por esta Bolsa causará baja en la misma, y una vez que finalice su contrato de trabajo con el Ayuntamiento volverá a causar alta en la bolsa de empleo en el puesto de la misma que le corresponda en relación con los puntos obtenidos.

La renuncia a un puesto de trabajo ofertado supondrá el pase del aspirante al último lugar de la bolsa de empleo, salvo que concurra una de las siguientes circunstancias:

- Parto, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- Enfermedad grave que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Contrato de trabajo en vigor.

UNDÉCIMA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

ANEXO I

Primera parte

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y principios generales. Derechos y deberes de los españoles.

Tema 2. La organización territorial del Estado en la Constitución. El Estatuto de Autonomía para Andalucía: título preliminar. La Administración Local en el Estatuto.

Tema 3. La Administración Local en la Constitución. Autonomía Municipal. El Municipio: su concepto y elementos. Organización Municipal. Competencias. El alcalde: elección, destitución, deberes y atribuciones. El Pleno del Ayuntamiento. La Junta de Gobierno Local.

Tema 4. El personal al servicio de las Entidades Locales: concepto y clases. Derechos, deberes e incompatibilidades.

Segunda parte

Materias específicas

Tema 1. Vías de comunicación en el término municipal de Cortes de Baza (calles, plazas, cortijadas, anejos...)

Tema 2. Seguridad en la conducción.

Tema 3. Seguridad vial.

Tema 4. Normas de circulación.

Tema 5. Mecánica. El motor: tipos y piezas de motor.

Tema 6. Sistemas de distribución.

Tema 7. Sistemas de lubricación.

Tema 8. Sistema de dirección.

Tema 9. Sistemas eléctricos del automóvil.

Tema 10. Conocimientos de la suspensión, neumáticos, dirección y frenos.

Tema 11. Conocimientos de sistemas de alimentación de los motores de automoción.

Tema 12. Reglamento de circulación aplicable a vehículos pesados.

Tema 13. Reglamento de transportes.

Tema 14. La recogida de residuos.

Tema 15. La Ley de prevención de riesgos laborales: Derechos y deberes de los trabajadores.

Tema 16. Prevención de riesgos, seguridad, salud laboral y prevención en la recogida de residuos. Equipos de protección. Primeros auxilios: conceptos generales y criterios de urgencia y emergencia.

En el supuesto de que algún tema de los incluidos en el programa de la convocatoria se viera afectado por alguna modificación, ampliación o derogación legislativa, se exigirá en todo caso al aspirante el conocimiento de la legislación vigente en el momento de la realización de las respectivas pruebas.

1. DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre y Apellidos: _____ NIF: _____

Dirección: _____ Código Postal: _____

Municipio: _____ Provincia: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____

Fax: _____ Email: _____

2 DATOS DE NOTIFICACIÓN

Persona a notificar: Medio Preferente de Notificación

- Solicitante

- Representante: o Notificación postal

- Notificación electrónica

EXPONE

PRIMERO. Que vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial del Estado nº , de fecha _____, en relación con la convocatoria para la provisión en propiedad mediante el sistema de concurso oposición de una plaza de conforme a las bases que se publican en el Boletín Oficial de la Provincia número , de fecha ____.

SEGUNDO. Que cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

TERCERO. Que declara conocer las bases generales de la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de conductor del camión de recogida residuos sólidos urbanos, mediante el Sistema de Concurso Oposición libre.

CUARTO. Acompaño junto a la solicitud los siguientes documentos:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.

- Fotocopia del título académico o del resguardo de haber abonado los derechos para su expedición.

- Fotocopia del permiso de Conducir Tipo B y del Certificado de Aptitud.

- Fotocopia de las certificaciones y documentos justificativos de los méritos.

- Resguardo de pago de tasa de derechos de examen.

QUINTO. Declaro que las fotocopias aportadas junto a la presente solicitud coinciden fielmente con su origi-

nal y me comprometo a aportar dichos originales si el Ayuntamiento me los requiere en cualquier momento para su cotejo.

SOLICITA

Que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y los artículos 55 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para las pruebas de selección de personal referenciada, y declaro bajo mi responsabilidad ser ciertos los datos que se consignan.

Cortes de Baza, a.....de..... de 2022

El Solicitante,

Fdo.: _____.

ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE CORTES DE BAZA.

Baza, 12 de mayo de 2022.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Juan Fernández Carmona.

NÚMERO 2.213

AYUNTAMIENTO DE DEIFONTES (Granada)

Plantilla de personal. Auxiliar administrativo Centro de Salud

EDICTO

D. Francisco Abril Tenorio, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Deifontes (Granada),

HACE SABER: Que este Ayuntamiento, en Sesión Plenaria celebrada el día 13 de mayo de 2022, ha adoptado acuerdo aprobando inicialmente el expediente la modificación de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, relacionado con el expediente de estabilización de empleo temporal ley 20/2021 de 28 de diciembre.

Creación plaza auxiliar de atención al usuario del centro de salud (personal no sanitario), identificada en proceso estabilización ley 20/2021.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se somete a información pública por plazo de quince días a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, considerándose definitivamente aprobado en caso de no presentarse reclamaciones.

Deifontes, 13 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Francisco Abril Tenorio.

NÚMERO 2.204

AYUNTAMIENTO DE ESCÚZAR (Granada)*Oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal en 2022***EDICTO**

D. Antonio Arrabal Saldaña, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Escúzar, provincia de Granada,

HACE SABER: Que por resolución de Alcaldía de fecha 11 de mayo de 2022, se aprobó la exclusión de la oferta de empleo público del ejercicio 2020 de la plaza correspondiente dinamizador/a del Centro Guadalinfo y encargado/a de biblioteca, la anulación de la oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal ejercicio 2021 y se aprobó la oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal 2022, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan:

PERSONAL LABORAL:**DENOMINACIÓN PLAZA:**

- Limpiador/a edificios municipales (LI).

Código: L.001.

Escala: Administración especial.

Subescala: Servicios especiales.

Categoría: Limpiador/a.

Grupo asimilado: E.

Jornada: 50%.

Vacantes: 1.

- Dinamizador/a del Centro Guadalinfo y encargado/a de biblioteca.

Código: L.003.

Escala: Administración general.

Subescala: Administrativa.

Categoría: Dinamizador Guadalinfo.

Grupo asimilado: C1.

Jornada: 66,6%.

Vacantes: 1.

- Operario/as Servicios Múltiples y construcción - Oficial (OF)

Código: L.004A (SM), L.004B y L.004C.

Escala: Administración especial.

Subescala: Servicios especiales.

Grupo asimilado: E.

Categoría: Oficial servicios.

Jornada: Completa.

Vacantes: 3

- Limpiador/a edificios e infraestructuras municipales y viario (LI)

Código: L.005A, L.005B, L.005C, L.005D.

Escala: Administración especial.

Subescala: Servicios especiales.

Categoría: Limpiador/a.

Grupo asimilado: E.

Jornada: L.005A: jornada completa.

L.005B, L.005C, L.005D: 50% jornada.

Vacantes: 4.

- Monitor/a deportivo (MD)

Código: L.006.

Escala: Administración especial.

Subescala: Servicios especiales.

Categoría: Monitor/a deportivo.

Grupo asimilado: C-1

Jornada: 40% jornada.

Vacantes: 1

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se publica esta Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Escúzar en el BOP.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

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

Escúzar, 13 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Antonio Arrabal Saldaña.

NÚMERO 2.205

AYUNTAMIENTO DE ESCÚZAR (Granada)*Actualización del catálogo de puestos de trabajo***EDICTO**

Aprobación inicial actualización Catálogo Puestos de Trabajo.

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de abril de 2022, aprobó inicialmente la actualización del catálogo de puestos de trabajo del personal de esta Corporación.

Dicho expediente podrá examinarse en la secretaría-intervención municipal durante el plazo de quince días

hábiles a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, presentar las reclamaciones y alegaciones que estimen oportunas ante el Pleno.

Este expediente se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se hubieran presentado reclamaciones, en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Escúzar, 13 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Antonio Arrabal Saldaña.

NÚMERO 2.206

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)*Modificación presupuestaria 2022*

EDICTO

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Las Gábias, adoptado en fecha 06 de abril de 2022 y publicado en el BOP de Granada en fecha 13 de abril de 2022, sobre suplemento de crédito y crédito extraordinario (exp 2022 32 20000051), cuyo resumen es el siguiente:

SUPLEMENTO CRÉDITOS

PRO.	ECO.	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
3420	63200	INV. REPOSICION EDIFICIOS Y CONSTRUCC.	114.000,00 €
1710	61901	ADECUACION DE ZONAS VERDES	201.102,80 €
1531	61900	REMODELACION VIAS PUBLICAS	100.000,00 €
2311	22699	ACTIVIDADES MAYORES	15.000,00 €
3370	22699	ACTIVIDADES JUVENTUD	10.020,00 €
3321	22609	GASTOS DIVERSOS BIBLIOTECA	18.000,00 €
1510	22706	ESTUDIOS Y TRABAJOS TECNICOS. URBANISMO	120.000,00 €
3110	22799	CONTRATOS SALUD	18.000,00 €
9240	22699	GASTOS DIVERSOS PARTICIPACION CIUDADANA	30.000,00 €
3370	22799	OTROS TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR	18.000,00 €
3340	22799	OTROS TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR	18.000,00 €
4312	22699	PROMOCION DEL COMERCIO	36.000,00 €
4320	22799	OTROS TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR	18.000,00 €
2311	22799	CONTRATOS MAYORES	18.000,00 €
3420	63300	MAQUINARIA, INST. TECNICAS Y UTILLAJE	95.000,00 €
3410	22609	PROMOCION Y FOMENTO DEL DEPORTE	40.000,00 €
3410	22199	OTROS SUMINISTROS.	15.000,00 €
3260	22699	ACTIVIDADES DE EDUCACION	20.000,00 €
3260	21200	MANTENIMIENTO CENTROS EDUCATIVOS	90.000,00 €
2312	22699	ACTIVIDADES IGUALDAD	20.000,00 €
2312	22799	CONTRATOS IGUALDAD (PLAN DE IGUALDAD)	20.000,00 €
9200	12000	R.B.P.F. ADMON GENERAL A1	50.000,00 €
1500	12000	SUELDOS DEL GRUPO A1	50.000,00 €
TOTAL			1.134.122,80 €

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

PRO.	ECO.	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1532	63900	PLAN ASFALTICO	395.000,00 €
1300	63200	REHABILITACION EDIFICIOS	190.000,00 €
9200	62200	ADQUISICION EDIFICIOS	150.000,00 €
9200	63200	REHABILITACION EDIFICIOS	50.000,00 €
1330	62100	TERRENOS Y BIENES NATURALES ED. VIAL	50.000,00 €
9200	62400	VEHICULOS	108.000,00 €
2310	63200	REFORMA EDIFICIOS	150.000,00 €
1621	62300	GESTION RESIDUOS CONTENEDORES	40.000,00 €
TOTAL			1.133.000,00 €

Financiación:

87000 "Para gastos generales". Importe: 2.267.122,80 euros.

Los interesados a que se refiere el artículo 170.1 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrán directamente interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada en el plazo de dos meses contados a partir de la inserción del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las Gábias, 13 de mayo de 2022.-El Concejal de Hacienda, Contratación, Fiestas, Nuevas Tecnologías y Relaciones Institucionales, fdo.: Javier Bravo Sánchez.

NÚMERO 2.193

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)

Corrección de errores en anuncio del B.O.P. nº 90

EDICTO

La Alcaldesa del Ayuntamiento de Las Gábias (Granada), advertido el error en el anuncio del BOP número 90, jueves 12 de mayo de 2022, se procede a efectuar la siguiente rectificación:

En el extracto del edicto donde dice:

De conformidad con la Base 5 de la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante concurso oposición libre, de once plazas de Auxiliar Administrativo, a jornada completa, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gábias, se publica la lista provisional de admitidos y excluidos aprobada por Decreto 2021/02146 de 23 de noviembre, de la Alcaldía, abriéndose el plazo de diez días hábiles para que los aspirantes excluidos puedan subsanar o completar su documentación, en su caso

Debe decir:

De conformidad con la Base 5 y 6 de la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante concurso oposición libre, de once plazas de Auxiliar Administrativo/a, a jornada completa, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gábias, se publica la lista definitiva de admitidos y excluidos aprobada por Decreto 2022/00945 de 06 de mayo, de la Alcaldía, establecida la fecha del primer ejercicio de la oposición y el nombramiento del tribunal.

Lo que se hace público para general conocimiento

Las Gábias, 12 de mayo de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: María Merinda Sádaba Terribas.

NÚMERO 2.201

AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR (Granada)*Oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal***EDICTO**

D. Ramón Martínez Martínez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Huéscar (Granada),

HACE SABER: Que, en Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2022, se aprobó la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan:

PERSONAL FUNCIONARIO**PERSONAL TÉCNICO**

Plazas / Denominación/ Área / D.A 6ª / Art. 2

1 / Técnico de Administración General / Administración / x / Grupo AI

PERSONAL LABORAL: GRUPOS PROFESIONALES**ORDENANZAS**

Plazas / Denominación / Área / D.A 6ª / Art. 2

2 / Ordenanza / Administración / x / Grupo E

PERSONAL TÉCNICO

Plazas / Denominación / Área / D.A 6ª / Art. 2

1 / Técnico del Programa Unem / Administración / x / Grupo II

PERSONAL DE OFICIOS

Plazas / Denominación / Área / D.A 6ª / Art. 2

1 / Encargada de limpieza / Servicios generales / x / Grupo V

4 / Servicios múltiples / Servicios generales / x / Grupo V

Grupo V

1 / Conductor limpiador / Servicios generales / x / Grupo V

Grupo V

1 / Peón / Servicios generales / x / Grupo V

1 / Auxiliar vigilante / Servicios generales / x / Grupo V

Grupo V

OTRO PERSONAL LABORAL: MONITORES

Plazas / Detalle monitores por área y actividad / D.A 6ª / Art. 2.1. / Observaciones

1 / Monitor de deportes / x / Grupo IV

1 / Monitor (animador comunitario) / x / Grupo IV

Relación de plazas no incluidas en Plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento de Huéscar, que cumplirían los requisitos establecidos para los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 (concurso-oposición), de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

1.- 2 plazas: Asesora Jurídica y Trabajadora Social adscritas al Centro Municipal de Información a la Mujer, vinculado a la Orden de 25 de marzo de 1997, por la que se regula la convocatoria para las subvenciones por el Instituto Andaluz de la Mujer a Ayuntamientos.

Se viene prestando el servicio a través de contrataciones, como personal laboral vinculadas al programa

subvencionado que se indica, desde el día 21/04/1997, por lo que cumpliría con los requisitos exigidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, debiéndose proceder con carácter previo al inicio del proceso de estabilización, a la creación de las plazas correspondiente en la Plantilla Municipal. No existe Relación de Puestos de Trabajo aprobada en esta entidad Local.

2.- 1 plaza: Dinamizadora Informática (Guadalinfo), vinculado a la Subvención destinada a la dinamización de la Red de Centros de Acceso Público a internet en municipios y entidades locales autónomos de Andalucía.

Se viene prestando el servicio a través de contrataciones, como personal laboral vinculadas al programa subvencionado que se indica, desde 01/10/2004, por lo que cumpliría con los requisitos exigidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, debiéndose proceder con carácter previo al inicio del proceso de estabilización, a la creación de las plazas correspondiente en la plantilla municipal. No existe relación de puestos de trabajo aprobada en esta entidad Local.

3.- 2 Plazas Oficina de Turismo, a tiempo parcial, 62,50%.

4.- 1 Encargado de Obras.

5.- 3 Auxiliares Administrativos.

6.- 2 Jardineros.

7.- 1 Monitor Deportivo, 75%.

8.- 1 Técnico de Grado Superior (Ingeniero de Caminos, Puertos y Canales).

9.- 2 Oficiales de 2ª

10.- 2 Peones de servicios múltiples.

Obra en el expediente el Acta de la Mesa de Negociación celebrada el día 06/05/2022, en la que consta la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de empleo temporal de referencia.

Lo que se hace público en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, 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. 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 interponerse cualquier otro recurso que pudiera estimarse más conveniente a su derecho.

Huécar, 13 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Ramón Martínez Martínez.

NÚMERO 2.203

AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR (Granada)*Oferta de empleo público*

EDICTO

D. Ramón Martínez Martínez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Huéscar (Granada),

HACE SABER: Que, en Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2022, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2022.

Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

- Grupo: A1
- Escala: Administración general
- Subescala: Técnica
- Denominación: Técnico de administración general
- Nº de vacantes: 1

Características de las plazas vacantes objeto de la convocatoria:

- Grupo: C1
- Escala: Administración especial
- Subescala: Servicios especiales
- Denominación: Policía Local
- Nº de vacantes: 2

Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

- Grupo: A1
- Escala: Administración especial
- Subescala: Servicios especiales
- Denominación: Sepulturero
- Nº de vacantes: 1

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer re-

curso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que pudiera estimarse más conveniente a su derecho.

Huéscar, 12 de mayo de 2022. El Alcalde, fdo.: Ramón Martínez Martínez.

NÚMERO 2.181

AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)*Modificación de créditos extraordinario nº 9/22*

EDICTO

D. Antonio José Salazar Pérez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Íllora (Granada),

HACE SABER: Que el Ayuntamiento Pleno de este Municipio, en sesión ordinaria celebrada el día 07/04/2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 9/2022, en la modalidad de crédito extraordinario, financiado con bajas de créditos de otras aplicaciones, con el siguiente resumen:

1. ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS.
 - Aplicación Presupuestaria: 101.232.46600
 - Descripción: Aportación Asociación FAMSI
 - Créditos iniciales (euros): 0
 - Créditos extraordinario (euros): 1.000,00
 - Créditos finales (euros): 1.000,00
2. FINANCIACIÓN. BAJAS DE CRÉDITOS DE OTRAS APLICACIONES:
 - Aplicación presupuestaria: 101.241.46102
 - Descripción: Aportación al Programa Andalucía Orienta (Montefrío)
 - Créditos iniciales (euros): 1.000,00
 - Crédito extraordinario (euros): 1.000,00
 - Créditos finales (euros): 0,00

No habiéndose producido reclamaciones contra el mismo, dicho acuerdo se eleva a definitivo.

Contra dicha aprobación definitiva podrá interponer recurso contencioso administrativo ante la correspondiente Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la presente publicación, sin perjuicio de cualquier otro que estime pertinente. Lo que se publica para general conocimiento.

Íllora, 12 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Antonio José Salazar Pérez.

NÚMERO 2.202

AYUNTAMIENTO DE LOBRAS (Granada)

Rectificación de error en las bases para la selección de funcionario/a interino/a a tiempo parcial. Plaza de Arquitecto/a Técnico/a, en el Ayuntamiento de Lobras

EDICTO

Advertido error en la resolución de Alcaldía nº 46/2022 de fecha 29 de abril de 2022 de aprobación de las Bases y Convocatoria del proceso selectivo para cubrir la plaza de Arquitecto técnico, funcionario interino, a tiempo parcial, mediante sistema de concurso-oposición, publicado en el B.O.P. de fecha 11 de mayo de 2022.

Donde dice:

“Novena: El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, tres Vocales y un Secretario, de todos ellos se nombrará un suplente.

a) Presidente: Un funcionario de carrera a designar por la persona titular de la Alcaldía.

b) Vocales: tres funcionarios de carrera a designar por la persona titular de la Alcaldía.

c) Secretario: El de la Corporación o funcionario de carrera en quien delegue, que actuará con voz, pero sin voto.”

Debe decir:

“Novena: El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, tres Vocales y un Secretario, de todos ellos se nombrará un suplente.

a) Presidente: Un funcionario de carrera a designar por la persona titular de la Alcaldía.

b) Vocales: tres funcionarios de carrera a designar por la persona titular de la Alcaldía.

c) Secretario: El de la Corporación o funcionario de carrera en quien delegue, que actuará con voz y voto.”

El texto rectificado se publicará en la sede electrónica.

Lobras, 13 de mayo de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca Martín Monteoliva.

NÚMERO 2.179

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Listado de adjudicación definitiva de seis licencias de taxi adaptado

EDICTO

Dª Luisa María García Chamorro, Alcaldesa de Motril, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

HACE SABER: Que, concluido el procedimiento de adjudicación de seis licencias de taxi adaptado y en

cumplimiento del artículo 25 del Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de transporte público de viajeros y viajeras en automóviles de turismo se hace pública la relación de las personas que han resultado adjudicatarias de manera definitiva.

Licencia

Licencia número 22

Licencia número 25

Licencia número 28

Licencia número 29

Licencia número 37

Licencia número 41

Titular

Adrián del Castillo Martín

Pablo Pérez Peña

Antonio Ruiz López

Bienvenido Rincón Cabrera

Enrique Fabrat García

Francisco Gómez

Motril, 12 de mayo de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 2.182

AYUNTAMIENTO DE PINOS GENIL (Granada)

Presupuesto general de 2022

EDICTO

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el 2022, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con 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 publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS**CUADRO RESÚMEN**

<u>Capítulo</u>	<u>Denominación</u>	<u>Previsión gastos</u>
1	Gastos de personal	773.520,40 euros
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	379.982,59 euros
3	Gastos financieros	2.100,00 euros
4	Transferencias corrientes	76.514,87 euros
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	10.500,00 euros
6	Inversiones reales	643.382,34 euros
7	Transferencias de capital	9.570,38 euros
8	Activos financieros	5.000,00 euros
9	Pasivos financieros	0,00 euros
	TOTAL GASTOS:	1.891.000,00 euros

ESTADO DE INGRESOS**CUADRO RESÚMEN**

<u>Capítulo</u>	<u>Denominación</u>	<u>Previsión ingresos</u>
1	Impuestos directos	550.000,00 euros
2	Impuestos indirectos	20.000,00 euros
3	Tasas y otros ingresos	182.329,17 euros
4	Transferencias corrientes	798.340,83 euros
5	Ingresos patrimoniales	4.600,00 euros

6	Enajenación de inversiones reales	0,00 euros
7	Transferencias de capital	370.730,00 euros
8	Activos financieros	5.000,00 euros
9	Pasivos financieros	0,00 euros
	TOTAL INGRESOS:	1.932.000,00 euros

PLANTILLA DE PERSONAL

Tipo / Clase y denominación / Grupo / Nº Plazas

Funcionario / Con habilitación de carácter nacional; Subescala de Secretaría-Intervención; Secretario-Interventor / A1 / 1

Funcionario / Escala de Administración General; Subescala Administrativa / C1 / 1

Funcionario / Escala de Administración General; Subescala Auxiliar / C2 / 1

Funcionario / Escala Administración especial; Subescala servicios especiales; Policía Local: Policía / C1 / 3 (a)

Funcionario / Escala Administración especial; Subescala Administrativa: Dinamizador Guadalinfo / C1 / 1 (b)

Laboral / Operario del Servicio de Limpieza viaria (Agrupación Profesional DA 7ª Ley 7/2007) / E / 1

*(a) 2 en segunda actividad, 1 vacante; (b) vacante.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Pinos Genil, 11 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Gabriel Gómez Mesa.

NÚMERO 2.184

AYUNTAMIENTO DE PINOS GENIL (Granada)

Oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal

EDICTO

Mediante resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento se aprobó la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a la plaza que a continuación se reseña:

Personal Funcionario:

Grupo/ Subgrupo: C1

Escala: Administración especial

Denominación: Dinamizador/a Guadalinfo

Vacantes: 1

Fecha de Adscripción: 9/11/2004

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen

Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se publica la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Pinos Genil, en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

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

Pinos Genil, 11 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Gabriel Gómez Mesa.

NÚMERO 2.196

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RIBERA BAJA DEL GENIL

Oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal Ley 20/2021

EDICTO

D. Fernando Delgado Ayén, Presidente de la Mancomunidad de Municipios Ribera Baja del Genil,

HACE SABER: Que con fecha 12 de mayo de 2022, mediante resolución de Presidencia, fue aprobada la oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Salar en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, siendo ésta del tenor literal siguiente:

El pasado 28 de diciembre de 2021 se aprobó la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, en la que se contemplaba entre otras cuestiones la posibilidad de articular procesos de Estabilización de Empleo Temporal que comprendieran aquellas plazas que cumplieran los requisitos exigidos en la citada Ley, al objeto de poner fin a un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal en el sector público.

Tal y como viene recogido en la exposición de motivos de la citada Ley “La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las Leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia. (...) la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente

en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin (...)

Por tanto, esta Ley 20/2021 de 28 de diciembre nace con el objetivo, entre otros, de articular procesos de selección específicos que pongan fin a las ya mencionadas altas tasas de temporalidad en el empleo público.

El artículo 2 apartado primero de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece que “..., se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”.

Continúa el apartado segundo de ese mismo artículo poniendo de manifiesto que “Las ofertas de empleo que articulen (...) el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.”

En el apartado cuatro se regula que “La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, (...). Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.

De acuerdo con el apartado tercero de la disposición adicional primera que regula las medidas para el ámbito local, “Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local”.

Por su parte, en la Disposición adicional sexta de la mencionada Ley se establece que “Las Administracio-

nes Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TRE-BEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma”.

En la disposición adicional octava se recoge que “Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016”.

Y, por último, en la Disposición adicional novena se establece que “En el marco de lo establecido en el TRE-BEP y esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma”.

En virtud de lo que antecede y, una vez llevada a cabo la negociación con la parte social en Mesa General de Negociación de 6 de mayo de 2022 en relación a la oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, en que se alcanzó un acuerdo por unanimidad con la representación social por el que se determinó el número de plazas y categorías a incluir en dicha Oferta.

Por tanto, constando en el expediente Informe de la Secretaría Intervención, Acta de la Mesa General de Negociación de 6 de mayo de 2022, así como fichas individualizadas de cada plaza y, dándose cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 37, 61, 69 y 70 del RDL 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con las plazas incluidas en la Oferta que a continuación se señalan, esta Alcaldía Presidencia, en virtud de las atribuciones conferidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVE:

PRIMERO. Aprobar la oferta de empleo público de la Mancomunidad de Municipios Ribera Baja del Genil que articula los procesos de Estabilización del Empleo Temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, en cumplimiento de la misma, cuyas plazas están recogidas en el anexo de la presente resolución.

SEGUNDO. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se remitirá el acuerdo aprobatorio de la oferta de empleo público a la Admi-

nistración General del Estado y de la Comunidad Autónoma.

TERCERO. Certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados, en cumplimiento de lo recogido en el apartado siete del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

CUARTO. Publicar el anuncio de la presente oferta en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal de transparencia de la corporación, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia y, acceso a la información pública y buen gobierno, así como en el artículo 10 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia de Andalucía.

QUINTO. Contra el presente acuerdo se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la publicación en el BOP, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo manda y firma el Sr. Presidente, en fecha de firma electrónica al margen.

ANEXO

Bloque A: Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso de méritos (DDAA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)

PERSONAL FUNCIONARIO

<u>Grupo/Subgrupo</u>	<u>Denominación</u>	<u>Plaza/Puestos</u>
C2	Auxiliar Administrativo	1

TOTAL PLAZAS: 1

PERSONAL LABORAL

<u>Grupo</u>	<u>Puesto</u>	<u>Nº Plazas</u>
A2	Educador/a centro ocupacional	3
C1	Adjunto/a formación discapacitados	1
C2	Conductor transporte	1
AP	Limpiador/a	1 - TP

TOTAL PLAZAS: 6

Total de plazas oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal: 7

Huétor Tájar, 12 de mayo de 2022.-El Presidente, fdo.: Fernando Delgado Ayén.

NÚMERO 2.263

RESUR GRANADA**CONSORCIO PROVINCIAL DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS***Cuenta General del Presupuesto, ejercicios 2019 y 2020***EDICTO**

Formulada y rendida la Cuenta General del Presupuesto del Consorcio, correspondiente a los ejercicios 2019 y 2020, se exponen al público, junto con sus justificantes y el Informe de la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora, durante quince días. Durante este plazo y ocho días más, se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha Comisión que practicará cuantas comprobaciones estime necesarias, emitiendo nuevo informe antes de someterlas nuevamente a la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora del Consorcio para, en su caso, aprobarlas, conforme a lo preceptuado en el artículo 212.3 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Granada, 16 de mayo de 2022.-La Presidenta del Consorcio.

NÚMERO 2.142

COMUNIDAD DE REGANTES ACEQUIA DE COBATILLAS-PAPELES DE GÜÉJAR SIERRA*Convocatoria a junta general ordinaria***EDICTO**

En cumplimiento de lo dispuesto en las Ordenanzas y Reglamentos de esta Comunidad y en los artículos 81 del Texto Refundido de la Ley de Aguas y 201 de su Reglamento, se convoca por la presente a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes de la Acequia de Cobatillas-Papeles, de Güéjar Sierra, a fin de que asistan a la Junta General Ordinaria que se celebrará en el salón de actos de la Casa de la Cultura de Güéjar Sierra, el día 21 de mayo de 2022, a las 19:00 horas en primera convocatoria, y el día 11 de junio de 2022 a las 19:00 horas en segunda convocatoria, en el mismo lugar, para tratar de los siguientes asuntos del ORDEN DEL DÍA:

PRIMERO. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la última Junta General.

SEGUNDO. Examen de las Cuentas 2021 y del Presupuesto y cuota de 2022, y aprobación si procede.

TERCERO. Informe del Presidente.

- Examen de la memoria anual 2021.

- Juicios pendientes, informe y medidas a adoptar.

- Modificación de errores detectados en la superficie regable.

- Solicitudes de altas y bajas en la Comunidad. Medidas a adoptar.

- Regulación de cuotas pendientes. Medidas a adoptar.

- Propuesta de estudio y redacción de nuevas Ordenanzas.

CUARTO. Reparto de agua para la campaña 2022.

QUINTO. Elección de los cargos vacantes que proceda.

SEXTO. Ruegos y preguntas. Se ruega la asistencia de todos los partícipes debido a los asuntos tan importantes a tratar.

Güéjar Sierra, 11 de mayo de 2022.-El Presidente de la Comunidad.

NÚMERO 2.194

COMUNIDAD DE REGANTES COTA 200 "SANTA ANA" DE MOLVÍZAR-SALOBREÑA*Periodo voluntario de pago de los recibos de cuota de mantenimiento 2022***EDICTO**

Se pone en conocimiento de todos los partícipes de esta Comunidad, el inicio del periodo voluntario de pago de las liquidaciones correspondientes a la Cuota de Mantenimiento de 2022.

Dicho plazo comprende desde el 1 de junio de 2022 al 30 de junio de 2022.

Advertencia: Transcurrido el plazo de pago en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo pertinente.

Lo que se hace saber públicamente para el general conocimiento de los interesados.

Molvízar, 12 de mayo de 2022.-El Presidente, fdo.: Maximino Prados Rodríguez.

NÚMERO 2.186

AYUNTAMIENTO DE CHIMENEAS (Granada)*Oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal***EDICTO**

Mediante resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 12 de mayo de 2022, se aprobó la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a la/s plaza/s que a continuación se reseñan:

Plazas de naturaleza: Laboral fijo

Bloque A: Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso-oposición (art. 2.1 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre)

<u>Denominación plaza</u>	<u>Área</u>	<u>Puestos</u>	<u>(*) Dedicación</u>
Auxiliar Administrativo/a	Admón. General	1	TC

Bloque B: Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso de méritos (disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)

<u>Denominación plaza</u>	<u>Área</u>	<u>Puestos</u>	<u>(*) Dedicación</u>
Auxiliar Administrativo/a	Admón. General	1	TC
Guadalinfo	Promoción social	1	TC
Operario de Mantenimiento	Mantenimiento	1	TC
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	Ayuda a Domicilio	6	TC
Limpiador/a	Administración/educación	4	TP

(*) TC.: Tiempo Completo

TP.: Tiempo Parcial.

Obra en el expediente Acta de la Mesa de Negociación celebrada el día 12/05/2022, en la que consta la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de empleo temporal de referencia.

Lo que se hace público en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

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

Chimeneas, 12 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Miguel Pérez Izquierdo.

NÚMERO 2.212

AYUNTAMIENTO DE DEIFONTES (Granada)*Modificación de plantilla de personal***EDICTO**

D. Francisco Abril Tenorio, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Deifontes (Granada),

HACE SABER: Que, tras el acuerdo Plenario de fecha 7 de abril de 2022 sobre aprobación inicialmente del expediente de modificación de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, relacionado con el expediente de estabilización de empleo temporal ley 20/2021 de 28 de diciembre. (Puntos 5, 7, 8 y 9 del orden del día de la sesión plenaria indicada).

Una vez transcurrido el periodo de información pública BOP de fecha 18 de abril de 2022, en fecha 13 de mayo se ha adoptado acuerdo de resolución de las reclamaciones presentadas y aprobación definitiva.

Las plazas creadas y modificadas son las siguientes:

PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN EN PLANTILLA	PLAZAS QUE SE SUPRIMEN O AMORTIZAN
Derivado de estabilización de empleo temporal ley 20/2021 de 28 de diciembre.	
FUNCIONARIOS DE CARRERA	PERSONAL LABORAL
De administración general Auxiliar administrativo (Grupo C-2), una plaza a tiempo parcial Jornada: 87,50 %	-Auxiliar biblioteca y archivo -Bibliotecaria

FUNCIONARIOS DE CARRERA	
De administración especial	
PLAZAS A MODIFICAR (IDENTIFICACIÓN ANTES DEL ACUERDO)	MODIFICACIÓN APROBADA
	Derivado de estabilización de empleo temporal ley 20/2021 de 28 de diciembre.
Sub Escala Técnica (Grupo C-1) Coordinador/a cultura e igualdad dedicación 60 % jornada. Una plaza	Donde dice Coordinador/a cultura e igualdad, pasa a denominarse: Agente Socio cultural Jornada pasa de 60 % a 100 %
Sub Escala Técnica (Grupo C-1) Animador/a Deportivo dedicación 40 % jornada Una plaza	Donde dice, dedicación 40 % jornada, pasa a dedicación 26,67 % jornada
Sub Escala Técnica (Grupo C-1) Técnico/a Tecnologías de la Información y Comunicaciones Una plaza	Donde dice Técnico/a Tecnologías de la Información y Comunicaciones, pasa a denominarse Dinamizador/a Centro Guadalinfo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del T.R. 2/2004, contra la aprobación definitiva expresada podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que regulan las normas de dicha jurisdicción.

Deifontes, 13 de mayo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Francisco Abril Tenorio. ■