

El tipo de licitación será de 1.061.172,89 euros (un millón sesenta y un mil ciento setenta y dos euros con ochenta y nueve céntimos), según lo acordado en resolución de esta Delegación de fecha 27/02/2015, en la que el tipo de licitación se ha reducido un 6% respecto al precio de tasación.

El pliego de condiciones particulares puede ser consultado por los interesados en la Unidad de Patrimonio del Estado de esta Delegación, así como en la página web del Ministerio ([www.minhap.gob.es](http://www.minhap.gob.es)).

Granada, 23 de marzo de 2015.-La Delegada de Economía y Hacienda, fdo.: Elisabeth Fernández Puertas.

NUMERO 2.831

## JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

### EDICTO

Resolución de 26 de marzo de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de la Villa de Otura.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de la Villa de Otura, (con número de convenio 18001812012002), acordado entre la representación del Ayuntamiento y de los trabajadores, presentado el día 14 de octubre de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE OTURA (Granada)

#### TITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

##### Artículo 1.- Ambito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de la Villa de Otura, en cualquiera de los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el art. 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

d) Los trabajadores del campo que presten servicios temporales para el Ayuntamiento de Otura, cuando realicen actividades agrícolas, a los que será de aplicación la Ordenanza Laboral del Campo, en su caso y el Convenio colectivo correspondiente.

El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de empleo rural, se regirá por su propio régimen.

#### Artículo 2.- Vigencia:

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de la Villa de Otura y se mantendrá en vigor durante un año, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

#### Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubiesen llagado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

El contenido del presente convenio de condiciones entrará en vigor desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, independientemente de su fecha de publicación.

#### Artículo 4.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores demás legislación vigente.

Todo lo regulado en este convenio respecto del personal laboral prevalecerá sobre lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales aplicables, quedando estas sustituidas en cuantas materias se opongán al mismo.

#### Artículo 5.- Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación por el Pleno cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este Convenio, quedará vigente el resto y solo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

#### Artículo 6.- Comisión de interpretación y vigilancia (C.I.V.)

1.- Se mantiene una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2.- La Comisión estará compuesta por los Delegados de Personal elegidos en las últimas elecciones sindicales. La corporación municipal estará representada por otros dos miembros designados por el órgano competente. La Comisión adoptará sus acuerdos siempre por consenso de las partes; en caso de que no hubiese acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación del algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la conciliación y arbitraje de una autoridad u órgano que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión. La Comisión contará con un/a Secretario/a nombrado/a por acuerdo de sus miembros. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento.

3.- La Corporación o los representantes de los trabajadores presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un/a asesor/a cada uno de ellos.

4.- Corresponde específicamente a la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros de acuerdo con la solución de conflictos colectivos. Si no se procediese al acuerdo para dicha mediación y designación de árbitro, los procedimientos para solventar las discrepancias se resolverán en el SERCLA.
- d) Subsana los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones.

e) Cualquier otra que le sea asignada en el articulado de este Convenio.

5.- La comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

6.- Para la adopción de acuerdos se requerirá el consenso entre los miembros de la Comisión. Los Acuerdos adoptados se recogerán en Actas vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de Edictos de esta corporación, por un período máximo de diez días.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones, que deberán convocarse con una antelación mínima de tres días. Podrá ser solicitada por alguna de las partes. A los efectos del apartado 4.C de este artículo, si

una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

#### Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal. Sin merma de dicha facultad, los representantes legales de los trabajadores municipales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este convenio.

### TITULO 2: INGRESO, PROMOCION INTERNA Y PROFESIONAL Y CESE.

#### CAPITULO PRIMERO: INGRESO

Artículo 8.- Principios aplicables a la selección de personal. contratación.

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de la Villa de Otura, se realizará previa Oferta Pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

A estos efectos, las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales, mediante contrato de duración determinada o por nombramiento de interinidad, todo ello sin perjuicio de las fórmulas contractuales de Fomento de Empleo o de carácter formativo.

Contratos de duración determinada:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del /la trabajadora en dicha obra. El cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales. No obstante, se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Para la selección de este personal deberá crearse una Bolsa de Trabajo con vigencia continua.

De acuerdo con lo establecido en el art. 15.1.b, del Estatuto de los trabajadores "la duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses".

c) Contratos de Interinidad, previo proceso selectivo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 9.- Normas aplicables a la selección.

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas por (normativa reguladora en vigor).

En las comisiones o Tribunales de Selección del personal laboral, deberá figurar como vocal, un miembro designado por los representantes de los trabajadores, con la misma titulación o superior de la plaza a cubrir.

Artículo 10.- Plantilla de personal y oferta pública de empleo.

1.- Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de la Villa de Otura, se aprobará la plantilla de personal.

Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con lo efectivo del personal existente, constituirán la Oferta Pública de empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2. - Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias... y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán en la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 23/88, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, previo informe no vinculante de los representantes de personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, quedará excluido del pago de los derechos de examen.

3. - La propuesta de Oferta Pública de Empleo, se informará previamente por la C.I.V. para elevarla al Pleno para su aprobación y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna y turno del art. 15 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

El período de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una sola vez para un/a trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

El período de prueba será de seis meses para los trabajadores comprendidos en el Grupo A1, de tres meses para los comprendidos en los Grupos A2 y C1 y de quince días para los trabajadores comprendidos en el Grupo C2 y Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007 de 12 de abril.

Artículo 12.- Unificación del régimen jurídico del personal.

La adscripción a un puesto de trabajo, en los correspondientes Catálogos de Puestos de Trabajo, a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando que podrá permanecer en el mismo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

De conformidad con la disposición Transitoria Segunda del Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral de carácter indefinido que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de la Villa de Otura, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos efectos como méritos los

servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

A estos efectos las pruebas selectivas que se convoquen podrán incluir un tercer turno que se denominará "plazas afectas por el artículo 15 de la Ley de medidas.

No obstante el personal que no supere dichas pruebas podrá permanecer en el puesto de trabajo que desempeñen, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y conservando los derechos que de su condición deriven según las disposiciones en vigor.

Lo previsto en los párrafos anteriores, será también de aplicación al personal laboral en los casos de suspensión con reserva del puesto, de acuerdo con lo establecido en el art. 48 en relación con el 45.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13.- Garantías de las condiciones laborales y protección al empleo.

El Ayuntamiento de la Villa de Otura, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Si el/la trabajadora causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el IZN, un certificado de empresa en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el período contratado, todo ello dentro de los diez días siguientes a la baja.

Durante la vigencia de este convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente, cooperar en la estabilidad del empleo, la C.I.V. examinará los casos que puedan responder a las necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta de Empleo y se cubran reglamentariamente.

## CAPITULO TERCERO. PROMOCION PROFESIONAL.

Artículo 14.- Grupos y categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica con sus funciones, en los Grupos y Categorías que se señalan en la Relación de Puestos de Trabajo anexa a este convenio y en el Anexo I.

No obstante, se reconoce expresamente a todo el personal la categoría profesional que con anterioridad a este Convenio tengan reconocida, sin perjuicio de su adscripción a uno de los grupos de la RPT.

A efectos de su homologación, las categorías de personal laboral y los grupos de funcionarios quedan equiparadas en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 15. - Relaciones de puestos de trabajo. Nivel del/la trabajador/a.

1.- La Corporación Municipal aprobará la Relación de Puestos de trabajo y los que correspondan a cada categoría, así como el régimen de provisión.

2.- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 Niveles de complemento de destino.

3.- Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, poseerá un nivel de trabajador/a correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

4.- El nivel del trabajador/a se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en el el/la trabajador/a fija desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo anterior, el/la trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su nivel de trabajador/a, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5.- El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el puesto de trabajo a que haya sido adscrito un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo. Dicho personal comenzará a consolidar el nivel del trabajador/a correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado. Para la aplicación de la presente disposición será requisito necesario que la adscripción se realice mediante acuerdo plenario o resolución de la Alcaldía-Presidencia.

6.- A los efectos de consolidación del nivel del trabajador/a, la fecha de comienzo de consolidación del nivel para el personal laboral se establece, a partir del día siguiente en el que se aprueba por Pleno este convenio.

7.- La consolidación del nivel del trabajador/a comporta la percepción del complemento de destino correspondiente al mismo, con independencia del puesto de trabajo que desempeñe, salvo que ya lo tuvieran consolidado con anterioridad a este convenio.

8.- El personal con una misma categoría profesional podrá permutar sus puestos de trabajo con el personal de otras Administraciones Locales en condiciones de reciprocidad, siempre que así lo acepten las Administraciones afectadas.

**Artículo 16. - Garantía del puesto de trabajo.**

En ningún caso, el personal laboral de plantilla incluido dentro del ámbito del presente convenio, podrá desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los intervalos del nivel correspondiente a cada grupo, según el Anexo del presente convenio y la vigente Relación de Puestos de Trabajo, y que se fijan en la siguiente escala:

<u>GRUPO</u>	<u>NIVEL MINIMO</u>	<u>NIVEL MAXIMO</u>
A1	22	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007 de 12 de abril	10	14

Los trabajadores fijos que cesen en el desempeño de sus puestos de trabajo por alteración o supresión de los mismos continuarán percibiendo, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de procedencia,

en tanto se les atribuya otro puesto de igual categoría al que desempeñaba, en un plazo máximo de tres meses.

**Artículo 17.- Provisión de puestos de trabajo.**

1.- La Relación de Puestos de Trabajo determina el procedimiento a seguir para cubrir cada puesto de trabajo, así como los puestos que puedan ser ocupados por personal laboral o funcionario.

En todo caso, los puestos de trabajo vacantes que conformen la Oferta Pública de empleo, se cubrirán, antes de su provisión por convocatoria pública, por petición interna de traslados en la que podrán participar el personal laboral del Ayuntamiento de de la Villa de Otura, que sean del mismo Grupo, Escala o Categoría, cuyas normas se negociarán en la C.I.V.

2.- El concurso y la oposición constituyen el sistema normal para la provisión interna de puestos de trabajo y en él se tendrá en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de determinado nivel del trabajador/a, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará el nivel del trabajador consolidado, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la convocatoria.

Las bases de las convocatorias serán aprobadas por el Pleno de la Corporación previa negociación con la C.I.V.

3.- Podrán cubrirse por libre designación aquellos puestos que se determinen en la RPT atendiendo a la naturaleza de sus funciones.

4.- Aquellos trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que ocupen puestos de trabajo no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que en la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento. Las citadas adscripciones se realizarán por resolución de la Alcaldía-Presidencia, previo informe de la C.I.V.

5.- Los puestos de trabajo de Jefatura de Grupo, Negociado y Sección que estén abiertos al personal laboral, se proveerán mediante concurso de méritos en los que se tendrán en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria.

**Artículo 18.- Movilidad funcional y remoción de puestos de trabajo.**

1. - El Ayuntamiento de Otura, de conformidad con la legislación vigente reconoce el derecho al cargo y categoría profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

2. - La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas.

das. Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa de la C.I.V.

3.- El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, pudiendo ser adscrito a otros puestos de trabajo, dentro de la misma categoría profesional y de conformidad con las normas aplicables.

4.- El personal que acceda a un puesto de trabajo por procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el comité de empresa en su caso, y con los procedimientos previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

5.- En los casos enumerados en los apartados 2,3 y 4 del presente artículo, la adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación del grado que corresponda, y que implicará el percibo al menos del complemento de destino correspondiente al mismo.

Artículo 19.- Promoción interna.

El Ayuntamiento de la Villa de Otura, facilitará la promoción interna consistente:

a) En el ascenso de un Grupo de titulación de los contemplados en el Anexo I a otro inmediatamente superior.

b) A otro Cuerpo o Escala de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Para ello, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, deberá pertenecer a la plantilla, poseer la titulación exigida para el ingreso, tener una antigüedad de al menos dos años en la Categoría Laboral a que pertenezcan o la que se establezca por disposiciones específicas, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezca el Pleno de la corporación Municipal.

A estos efectos, se exonerará de realizar las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

Los representantes de los trabajadores participarán en todos los tribunales de selección por promoción interna del personal laboral, como vocales con voz y voto, siendo dos el número máximo de representantes.

Artículo 20.- Trabajos de distinta categoría.

1.- La Corporación Municipal, a través del órgano competente, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables en todo caso, las retribuciones siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador a desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso el informe de la C.I.V. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

2.- Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de destino y específicos de puestos similares y con la intervención de la C.I.V. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la corporación, Trabajador/a y la C.I.V.

3.- En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de esta, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior en los plazos establecidos en el art.39 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Otura vendrá obligado a crear la plaza en plantilla, cubriéndose por el correspondiente procedimiento.

Artículo 21.- Formación del personal.

1.- Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2.- El personal tendrá derecho a:

a) Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

c) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.

3.- El personal laboral del Ayuntamiento de la Villa de Otura tendrá derecho a asistir a un curso de formación al año, como mínimo, dentro de la jornada laboral y sin merma alguna de sus percepciones económicas.

CAPITULO CUARTO.- CESE DEL PERSONAL.

Artículo 22.- Cese del personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Otura, cesará por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio.

Cese voluntario.-

El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

- Técnico titulado y/o personal que ostente Jefatura. Un mes.

- Personal Técnico no titulado y Administrativo. Quince días.

- Resto de personal. Siete días.

Artículo 23.- Jubilación.

La jubilación del personal incluido en el presente convenio tendrá lugar a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la Ley.

El personal por cuenta ajena incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el período reglamentario de cotización a

la Seguridad Social, para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el período de carencia en cuyo momento causarán baja.

### TITULO III.- SITUACIONES DEL PERSONAL.

#### CAPITULO UNICO. EXCEDENCIAS Y SITUACIONES DEL PERSONAL.

Artículo 24.- Excedencias y situaciones administrativas.

El/La trabajador/a que tenga a su cuidado directo a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que padezcan enfermedad grave continuada, podrá solicitar una licencia de hasta dos años de duración sin retribución y con reserva del puesto de trabajo. En relación al cuidado de familiares, será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

### TITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO.

#### CAPITULO PRIMERO. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 25.- Jornada laboral y horario de trabajo.

1.- El personal acogido por este Convenio, realizará una jornada de 37.5 horas tal y como se establece en el artículo 4 del Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de diciembre. La jornada laboral se realizará continuada durante todos los meses del año, salvo en aquellos casos en que por el tipo de servicio esté asignado otro tipo de jornada laboral (partida, turnos, etc.) en el siguiente régimen de distribución horaria:

La jornada de trabajo será preferentemente de 7,30 a 15,00 horas de lunes a viernes, durante todas las semanas del año, excepto las vacaciones reglamentarias y otras reducciones de jornada, que de forma general pudiera ejercer la alcaldía, en cuyo caso será de aplicación inmediata a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

En relación al personal, cuya jornada laboral se ha de adaptar a determinadas especialidades como los casos del personal adscrito a ayuda a domicilio o limpieza de edificios, se distribuirá el horario entre mañana o tarde, en la jornada descrita en el párrafo anterior en horario de mañana y las tardes preferentemente en horario de 15 a 22, 30 horas.

En cuanto al personal adscrito a limpieza viaria la jornada de trabajo será de lunes a sábado, preferentemente de 7,30 a 14 horas de lunes a viernes, miércoles de 7,30 a 15,00 horas y sábados de 7,30 a 11,30 horas, excepto las vacaciones reglamentarias y otras reducciones de jornada, que de forma general pudiera ejercer la alcaldía, en cuyo caso será de aplicación inmediata a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

La tolerancia máxima en cuanto al horario será de 10 minutos bien a la entrada o a la salida. A estos efectos, deberá procederse a la instalación de los oportunos equipos electrónicos o informáticos de control.

Asimismo se establecen las siguientes reducciones horarias:

- Durante la Semana Santa y el periodo navideño (22 de diciembre al 6 de enero) el horario será de 8 a 14 horas.

- Desde el 15 de junio al 31 de agosto, ambos inclusive, será de 8 a 14 horas.

- Fiestas Patronales: 9 a 13 horas.

- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o bocadillo. Esta pauta se utilizará entre las 9,30 y las 11,30 horas, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

Cuando por las características especiales del puesto de trabajo no se pueda disponer de dicho tiempo durante el horario señalado, los 30 minutos serán computables como reducción al final de la jornada.

Los puestos de trabajo que podrán llevar a cabo dicha reducción serán los adscritos al servicio de ayuda a domicilio y a la recogida domiciliaria de residuos sólidos urbanos.

El establecimiento de nuevas jornadas partidas o de trabajo por turnos se aprobará por el Alcalde, previa negociación en le C.I.V.

Los trabajadores que tengan jornada inferior a la pactada en el presente convenio, tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en la parte proporcional que les corresponda según sus respectivos horarios.

#### CAPITULO SEGUNDO. VACACIONES, LICENCIAS Y DESCANSOS.

Artículo 26.- Vacaciones.

1.- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho, con carácter general, a un periodo vacacional anual y retribuido de un mes natural o de veintidós días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. Asimismo, la baja que se produzca durante el disfrute de las mismas, interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se señale un nuevo período de vacaciones, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habían de disfrutarse.

2.- Dentro del primer trimestre de cada año, las Jefaturas de servicios elaborarán el correspondiente Plan de Vacaciones, que tras el oportuno informe de los representantes de los trabajadores, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente de la corporación, Una vez aprobado, las modificaciones en el mismo deberán ser justificadas por el/la promotor/a y previamente informadas por los representantes de los trabajadores para su aprobación. Todo ello, siempre y cuando no suponga una merma en el cumplimiento de los servicios.

En los departamentos donde exista un régimen de turnos de vacaciones, la elección de períodos vacacionales por rotación, se tomará como base en primer lugar el acuerdo, y en segundo el sorteo.

Artículo 27.- Permisos y licencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y posterior justificación, en los siguientes casos:

### 1.- Licencias:

1.a) Veinte días por matrimonio.

1.b) Quince días por nacimiento de un hijo.

1.c) Cuatro días hábiles por muerte o enfermedad grave de cónyuge o hijos, ampliables a seis si es fuera de la localidad. Se podrán conceder hasta 15 días en casos de especial gravedad, con justificación médica.

1.d) Tres días hábiles por muerte o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, ampliables a 4 en caso de ocurrir fuera de la localidad.

1.e) Tres días por traslado de domicilio.

1.f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

1.g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

1.h) Un día por fallecimiento de familiar a hasta el tercer grado de consanguinidad, mas un día si hay que desplazarse.

A estos efectos la distancia mínima para considerar que un acontecimiento (nacimiento, defunción, enfermedad, etc., etc.) se produce fuera de la localidad, será de 100 kilómetros.

1.i) Por asistencia a Congresos Sindicales, Profesionales, etc.: hasta siete días, debidamente justificados.

1.j) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora/or tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrán una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir

del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, según lo establecido en la ley 39/99 de 5 de noviembre.

### 3.- Permisos.

3.a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de 12 años, o a un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

3.b) Por lactancia de un/a hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos periodos. A su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. EL/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3.c) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a tres días durante el año para asuntos propios particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año a criterio del trabajador, no pudiendo unirse, en cualquier caso, a las vacaciones reglamentarias.

Dichos días podrán disfrutarse, como fecha tope, hasta la primera semana del año siguiente y, en ningún caso, en número superior a seis de forma continuada.

Para el disfrute de dichos días se habrá de presentar la oportuna solicitud don dos días de antelación, salvo casos de urgencia debidamente justificados, ante la Alcaldía y se entenderán concedidos en caso de silencio administrativo.

3.d) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

3.e) El personal sometido a turnos, disfrutará igualmente de los días graciabiles que el Ayuntamiento conceda al resto de trabajadores.

3.f) Para realizar funciones sindicales, de formación, asistencia a cursos de carácter sindical o representación del personal, en los términos determinados reglamentariamente.

3.g) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

3.h) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador o trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

4.- Previa solicitud del/la interesado y con el correspondiente informe del/la Jefe de servicio, área o departamento, podrá autorizarse, con cargo a días de vacaciones reglamentarias, prolongación de los permisos enumerados o por causas justificadas distintas a las antes contempladas.

5.- La Corporación Municipal podrá conceder permiso de hasta quince días naturales sin retribuir por asuntos particulares. Dicho permiso se concederá siempre que el servicio lo permita, previa petición razonada.

6.- El Ayuntamiento de Otura podrá conceder a quienes lo soliciten una Licencia de hasta seis meses sin sueldo y baja en la Seguridad Social, con reserva del puesto de trabajo, cada cinco años.

Artículo 28.- Fiestas.

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Trabajo y la Junta de Andalucía, así como los declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de Otura.

#### CAPITULO TERCERO. ASISTENCIA SOCIAL.

Artículo 29.- Bajas por incapacidad transitoria.

La regulación del complemento retributivo de incapacidad temporal se aplicará conforme a lo establecido en el RD Ley 20/2012 de 13 de julio (art. 9) con las siguientes connotaciones y especificaciones en base a los apartados 2.2º y 5 de dicho artículo:

1.- Cuando la situación de incapacidad laboral derive de contingencias profesionales, la prestación de la seguridad social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al suceso.

2.- Los supuestos excepcionales y debidamente justificados en que el complemento alcanzará durante todo el periodo de duración de la incapacidad el 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento, serán los de hospitalización e intervención quirúrgica tal y como prevé dicho RDL; así como los supuestos de enfermedad previstos en el anexo del RD 1148/2011 de 29 de julio; siempre que queden debidamente justificados.

3.- Se autorizarán hasta un máximo de 4 días naturales de indisposición al año para el presente año 2013 y 6 días naturales para años posteriores en caso de prórroga del convenio, sin necesidad de presentar el parte de baja médica por incapacidad temporal. Dichos días que serán abonados al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo, deberán justificarse con el informe del facultativo competente en el que se indicará la duración de la misma: uno, dos o tres días.

A estos efectos, el Ayuntamiento de la Villa de Otura podrá someter al trabajador a reconocimiento facultativo designado para que ratifique la baja médica de la Seguridad social, que será de obligatoria presentación a partir del cuarto día de enfermedad.

Los períodos de I.T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Con independencia de lo anterior, todo el personal del Ayuntamiento de la Villa de Otura tiene la responsabilidad

y el derecho de pasar las revisiones médicas que se organicen, para preservar la salud Laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva. Los reconocimientos médicos al personal se efectuarán en el primer trimestre de cada año.

Artículo 30.- Seguro de responsabilidad civil.

La corporación mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil, para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma cause daños o perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia.

La asistencia de letrado y los gastos de procurador/a en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo del Ayuntamiento de Otura.

Artículo 31.- Anticipos reintegrables.

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a prestamos reintegrables de hasta dos mensualidades del importe bruto de sus retribuciones, a devolver en el plazo máximo de 30 meses sin intereses, siendo condición indispensable el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo.

2.- Asimismo, todo el personal laboral tendrá derecho a un anticipo de nómina a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en curso, del que tendrá disponibilidad en el plazo máximo de 48 horas.

Artículo 32.- Fondo social.

Todo el personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, tendrá derecho a las siguientes ayudas económicas para atenciones de carácter social que se incrementaran, anualmente conforme a la cuantía del I.P.C. correspondiente a cada ejercicio.

A) Estudios: Para los trabajadores y trabajadoras municipales, cónyuges y a los hijos e hijas de estos individualmente, una sola vez, al año al comienzo del curso escolar y previa demostración, con documentos oficiales y mediante acuerdos de la Comisión de Gobierno, por los siguientes importes:

- Educación infantil 80 euros
- Educación primaria, 80 euros
- Educación secundaria, 100 euros
- Universidad, 200 euros

B) SERVICIOS MEDICOS ODONTOLOGIA: Hasta un máximo de 150 euros al año, por unidad familiar, con justificación médica y factura.

C) SERVICIOS MEDICOS OFTALMOLOGIA: Se entiende para gafas o lentillas, con justificación médica o que implique cambio en la prescripción facultativa de los años anteriores; será necesaria la presentación de la factura de adquisición y se fija hasta un importe máximo de 80 euros por cada miembro de la unidad familiar.

Artículo 33.- Premios por matrimonio y natalidad.

El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que contraiga matrimonio o proceda a inscribirse su situación familiar en un registro de parejas de hecho, percibirá un premio de 100 euros.

Asimismo percibirá un premio de 145 euros en caso de nacimiento o adopción de un hijo/a.

Artículo 34.- Jubilación voluntaria.

Todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntaria-

mente entre los 60 y 65 años de edad, o, en su caso, último tramo de obligatoriedad para la misma, previa solicitud y posterior autorización por el Pleno del Ayuntamiento de la Jubilación anticipada, percibirá por una sola vez, y salvo pacto en contra entre la Corporación y el/la trabajador/a, una cantidad a razón de la siguiente tabla:

60 años	7813 euros
61 años	7212 euros
62 años	6000 euros
63 años	5409 euros
64 años	4808 euros

A estos efectos, artículos 26 al 31, en los presupuestos municipales deberá consignarse cantidad suficiente para atender a tales fines, que deberá ser incrementada, además, anualmente con arreglo al I.P.C. correspondiente.

## TITULO V. PERCEPCIONES ECONOMICAS.

### CAPITULO PRIMERO. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Artículo 35.- Conceptos retributivos.

1.- La retribución del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los siguientes conceptos:

A: Retribuciones Básicas, que comprende el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

B. Complemento de Destino.

C. Complemento Específico.

D. Complemento de Productividad.

E. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

2.- Las retribuciones denominadas complementarias (complemento Específico, complemento de Productividad y Gratificaciones) sin perjuicio de lo dispuesto en los arts. 15 y 20 del presente convenio, tiene carácter no consolidables y serán las que resulten de las valoraciones que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, salvo lo que se establezca para el complemento de Destino en cada categoría profesional. Todos los conceptos retributivos se aplicarán de forma proporcional a los trabajadores que no tengan jornada completa o contrato a tiempo parcial. Todas las retribuciones fijadas en el presente catálogo de Puestos de trabajo se considerarán inicialmente como mínimas, no pudiendo reducirse a ningún trabajador/a menos de lo fijado en el CPT.

3.- Cualquier variación en las valoraciones, será fruto de la negociación habida entre los representantes del personal y los representantes de la empresa. Cualquier variación en los complementos o conceptos retributivos será fruto de la negociación entre las partes mencionadas anteriormente, excepto el complemento de productividad.

4.- Todos los conceptos retributivos que figuren en este artículo tendrán para el personal laboral, el carácter de salarial y cotizables a la Seguridad social

5.- El personal contratado temporalmente percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, a igual puesto de trabajo catalogado.

### CAPITULO SEGUNDO. RETRIBUCIONES BASICAS.

Artículo 36.- Sueldo base.

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado, y según establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

**Artículo 37.- Antigüedad.**

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo conforme a este convenio, por cada tres años de servicio, según establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a todo el personal laboral fijo se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Otura o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubieren trabajado.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero de mes de su cumplimiento.

El reconocimiento de servicios previos, se efectuará a instancia de parte y sus efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiera lugar.

**Artículo 38.- Pagas extraordinarias.**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base, antigüedad, 40 por ciento del complemento de destino, a partir del año 2004, más aquellos incentivos pertinentes acordados entre los representantes de los trabajadores y la Corporación Local o, en su caso, por acuerdos de ámbito estatal o autonómico que afecten a los trabajadores de la función pública. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

**CAPITULO TERCERO. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS****Artículo 39.- Complemento de destino.**

El complemento de destino es el que se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en la vigente R.P.T. anexa a este Convenio y aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 23 de febrero de 2001.

**Artículo 40.- Complemento específico.**

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne en la vigente R.P.T. anexa a este Convenio, aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión plenaria de 23 de febrero de 2001, en atención a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, responsabilidad y penosidad. La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantía se realice a través del procedimiento que se determine.

**Artículo 41.- Complemento de productividad.**

En atención a las circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo, y los objetivos del mismo, podrá reconocerse la aplicación de este complemento.

Su distribución y asignación individual corresponde al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, con sujeción a criterios objetivos.

En ningún caso el devengo de este complemento durante un período de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

**Artículo 42.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Se entienden como servicios extraordinarios, los prestados fuera del horario habitual de trabajo, por orden expresa del jefe inmediato.

Estos servicios se compensarán, a lección del trabajador, bien con tiempo de descanso o con pago en metálico.

Se abonarán en metálico, atendiendo a las siguientes cuantías actualizadas, que se incrementarán anualmente conforme al I.P.C. correspondiente:

Grupo A1:	42,16 euros/hora
Grupo A2:	31,44 euros/hora
Grupo C1:	26,82 euros/hora
Grupo C2:	23,49 euros/hora
Agrupaciones Profesionales	
DA7ª EBEB:	19,43 euros/hora

Horas diurnas en sábados, domingos y festivos: de 8 a 22 horas. Se incrementará el importe citado en el 50%.

Horas nocturnas en sábados, domingos y festivos: de 22 horas a 7 de la mañana. Se incrementará el importe citado en un 100%.

Horas nocturnas día laborable: de 22 horas a 7 horas de la mañana. Se incrementará el importe citado en un 50%.

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la siguiente proporción:

Hora y media de descanso por hora diurna en día laborable.

Dos horas de descanso por hora nocturna en día laborable.

Dos horas de descanso por hora festiva diurna.

Tres horas de descanso por hora festiva nocturna.

La prestación de servicios extraordinarios será voluntaria y, en cualquier caso, rotativa, con excepción de los trabajos que precisen de la oportuna cualificación profesional.

El tiempo de trabajo extraordinario compensado por descanso podrá ser disfrutado cuando el trabajador lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de tres meses.

**Artículo 43.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal, percibirá dietas de mantenimiento y alojamiento, de acuerdo con la normativa vigente.

2.- Asimismo, se percibirán las indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas en los términos fijados en la legislación vigente.

El importe mensual de las retribuciones de todos los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Otura deberá estar ingresado, mediante la oportuna orden de transferencia, antes del 28 de cada mes en la cuenta y entidad bancaria de cada uno de ellos.

**Artículo 44.- Revisión salarial.**

En el primer trimestre de cada año, la C.I.V. procederá a la revisión salarial contenida en este convenio, teniendo en cuenta que las retribuciones íntegras no podrán experi-

mentar crecimiento superior al establecido en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

#### TITULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

##### Artículo 45.- Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo estará constituido por dos miembros de la corporación y dos miembros en representación del personal laboral, designados por ambas partes.

Las funciones de este Comité serán, principalmente, las siguientes:

1. Potenciación de las acciones técnico-preventivas a favor de la salud del personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
3. Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en relación con el vestuario de los trabajadores.
4. Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. A instancias de la corporación, podrá realizar visitas a centros e trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.
6. Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores.
7. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

##### Artículo 46.- Reconocimientos médicos.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Otura, tienen el derecho a un reconocimiento médico anual organizado por el Ayuntamiento.

##### Artículo 47.- Capacidad disminuida del/la trabajador/a.

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo siempre que sean iguales o superiores a las del anterior, ya que, caso contrario, se seguirían percibiendo las mismas.

##### Artículo 48.- Útiles de trabajo y vestuario.

Independientemente de la duración del contrato, los trabajadores recibirán ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, en el momento de su ingreso.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La corporación proporcionará a los trabajadores que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sus-

tituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuarán dos entregas que coincidirán con los meses de junio y octubre de cada año.

En cualquier caso los trabajadores deberán de recibir, como mínimo los siguientes útiles de trabajo y vestuario:

Unas botas de seguridad.

Unas botas de agua. Según las necesidades y entregando, en su caso, las deterioradas para recibir unas nuevas.

Un chubasquero, en las mismas condiciones que lo anterior.

Un chaquetón. (Abrigo largo, cada 2 años).

Dos camisas de manga larga.

Dos camisas de manga corta o camiseta.

Cuatro pantalones.

Un chaleco reflectante.

Una taquilla.

Un chaleco abrigo.

Una chaquetilla o jersey.

Las prendas de vestir de recogida de residuos y limpieza viaria llevarán bandas reflectantes.

Queda expresamente prohibido la utilización de los útiles de trabajo y vestuario fuera de la jornada laboral.

#### TITULO VII. DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 49.- Delegados de personal.

Los Delegados de personal son los representantes de los trabajadores municipales, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

Los Delegados de personal dispondrán de los medios disponibles del Ayuntamiento para la realización de sus funciones.

##### Artículo 50.- Competencias de los delegados de personal.

Además de las competencias otorgadas por la legislación vigente, tendrá las siguientes:

1. Recabar y recibir información de la Corporación de todos los asuntos relativos o que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.
2. Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre traslado de instalaciones, planes de formación de personal, implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
3. Tener conocimiento y ser oído en cuestiones sobre establecimiento de la jornada laboral y horario, régimen de permisos, vacaciones y licencias, individualización del complemento de productividad.

##### Artículo 51.- Garantía de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales.

Los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores municipales, tendrán, además de las establecidas en la Ley 9/87 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las siguientes garantías:

\* Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social de los trabajadores.

\* No poder ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

\* Disponer cada uno de sus miembros de hasta un máximo de 15 horas mensuales retribuidas para realizar fun-

ciones propias de su actividad sindical, advirtiéndolo de su uso a la corporación, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Por acuerdo de todos los Delegados de personal y la Corporación, podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de ellos en uno o varios delegados, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo por el total acumulado, sin perjuicio de sus retribuciones.

\* Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su presentación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado.

Artículo 52.- Obligaciones de los delegados de personal.

Tanto los Delegados de personal como la Corporación, quedan obligadas a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes.

Los Delegados de personal se obligan expresamente:

a) Cumplir y respetar el Convenio.  
b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

d) A coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.

e) Notificar a la Corporación cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

Artículo 53.- Las secciones sindicales.

Todos los trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad sindical y Ley 9/87.

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Corporación.

b) Asistir a reuniones de los Delegados de personal y comité de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas a los Delegados de personal por Ley.

Artículo 54.- Convocatoria de asamblea y sección sindical.

1.- Están legitimados para convocar reunión o asamblea de trabajadores municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

\* Los Delegados de personal.

\* Un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida por los Delegados de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2.- Cuando las reuniones o asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:

\* Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

\* Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 18 horas anuales.

\* Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

3.- Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estimen los Delegados de personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

4.- En cualquier caso, si el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, el Alcalde-Presidente o concejal/a en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

5.- En el caso de convocatorias de secciones sindicales, las mismas deberán ser firmadas por el Secretario de la sección o por los Delegados de Personal correspondientes, en su caso, debiendo observar las siguientes normas:

- Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 48 horas.

- Cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, que no superen las 18 horas anuales.

6.- En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de los convocantes su incumplimiento.

Artículo 55.- Derecho a la huelga.

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para los ciudadanos, reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la C.I.V., a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue, en dicha comisión, a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

## TITULO VIII. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL Y REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56.- Estabilidad en el empleo.

El presente convenio homologa las condiciones de trabajo y retributivas del personal laboral con el personal funcionario de este Ayuntamiento. En este contexto, las partes pretenden homologar el personal laboral en la estabilidad en el empleo de los funcionarios locales, posibilitando un mismo régimen de extinción de la relación laboral, un régimen disciplinario común, informado por el mismo sistema de faltas y sanciones, procedimientos, garantías y efectos jurídicos.

Artículo 57.- régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se rige por los principios que determinan la legislación vigente.

Artículo 58.- Extinción del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y de los efectos previstos en este Convenio, para el apartado 11 de dicho artículo, serán causas de extinción de la relación laboral:

- Pérdida de la nacionalidad española, con las excepciones que resulten de la aplicación del derecho comunitario.

- Imposición de la pena de inhabilitación para cargo público, de conformidad con el artículo 66 del estatuto Básico del Empleado Público."

Artículo 59.- Suspensión del contrato.

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Será causa de suspensión del contrato de trabajo, el cumplimiento de las penas de privación de libertad y de suspensión temporal de cargo público, durante el tiempo de la condena.

Artículo 60.- Despido.

Los trabajadores que tengan expresamente reconocida su condición de fijos en su contrato o plantilla del ayuntamiento de Otura, y que, por cualquier causa, fuesen despedidos y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar el/la trabajadora entre ser readmitido en su puesto de trabajo o indemnizado.

Artículo 61.- Acoso sexual en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de los responsables de Área, los hechos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un/a superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

1.- Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores del Ayuntamiento de Otura.

2.- En caso de privatización de servicios municipales, el Ayuntamiento de Otura facilitará al personal la opción de permanecer como empleado municipal o trasladarse a la empresa privada, quedando la decisión en manos del/la trabajador/a.

3.- Si durante la vigencia de este convenio entrara en vigor el Estatuto de la Función Pública o cualquier otra norma legal que afectase a cualquier artículo del presente convenio, la C.I.V. renegociarán aquellos artículos que sufran modificaciones como consecuencia de su aplicación.

4.- Por acuerdo de las partes, quedan suspendidas provisionalmente y sin efecto, las ayudas recogidas en el artículo 32 y 33 para el ejercicio de 2013.

Durante el mes de octubre y, siempre con antelación suficiente a la aprobación del Presupuesto, en el seno de la MG se negociará si procede aplicar las ayudas contenidas en este artículo o seguir con la suspensión provisional.

5.- En caso de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los interlocutores válidos para el período de consultas y negociación será la Comisión Paritaria de Convenio, y se regirá por lo estipulado en el artículo 82.3 y el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores."

Villa de Otura, 27 de noviembre de 2014.

Por la Corporación Municipal:

La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: M<sup>ª</sup> Dolores Plata García.

En representación de los trabajadores:

D. José Velasco Montes (UGT)

D. Pablo Hidalgo (UGT)

D. Fernando Velasco (CC.OO.)

#### ANEXO I GRUPOS

A1.- Titulados de Grado Superior.

A2.- Titulados de Grado Medio.

C1.- Administrativos, Bachiller Superior.

C2.- Auxiliar Administrativo, Oficial de Oficios, Graduado Escolar.

Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007 de 12 de abril. Ayudante de oficio, Peón, Operario, Subalternos, Ordenanzas, Enseñanza Primaria, Certificado de Escolaridad.

NUMERO 2.236

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NUMERO TRECE DE GRANADA

*Citación expediente de dominio, inmatriculación de finca nº 641/14*

#### EDICTO

D. José Francisco Zurita Jiménez, Secretario Judicial del Juzgado de Primera Instancia nº 13 de Granada,