

NÚMERO 3.126

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio colectivo del personal laboral del
Ayuntamiento de Atarfe*

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2017, 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 Atarfe

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Atarfe, (con código de convenio nº 18000822012000), acordado entre la representación del Ayuntamiento y de los trabajadores, presentado el día 5 de mayo de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de 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, Juan José Martín Arcos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)****PREÁMBULO. PARTES SIGNATARIAS**

Firman el presente Convenio, por la parte empresarial, y en representación del Ayuntamiento de Atarfe, el Alcalde, D. Francisco Rodríguez Quesada, y los Concejales D. Jorge Moreno Conejero, D^a Fabiola García Montijano y D^a Rosa María Félix Gutiérrez-Pleguezuelos, y por la parte social, los miembros del Comité de Empresa del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe, D. Juan Manuel Carreiro Ramírez, D. Francisco Guadix García, Eduardo Mariscal Moleón, María Macías Rodríguez y D. Joaquín Montoza Marcos.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Art. 1. Ámbito de aplicación**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son aplicables a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Atarfe, y que percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto.

Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los/as trabajadores/as fijos de plantilla, fijos discontinuos, por tiempo indefinido, tempora-

les o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

a) El personal funcionario.

b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Atarfe en las mismas.

c) El personal que se contrate al amparo de programas específicos subvencionados por alguna de las Administraciones Públicas, sean de fomento de empleo o de cualquier otra naturaleza, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.

d) El personal que se contrate en virtud de programas de empleo y/o Bolsa de Empleo o Programa de Apoyo Social Municipal, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.

Art. 2. Principios generales de actuación

La norma general que fundamenta el presente Convenio es el Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, de conformidad con el I Plan Municipal de Igualdad entre Hombres y Mujeres aprobado por el Pleno del Ayuntamiento con fecha de 18 de febrero de 2011, así como las demás normas de general aplicación.

Los principios generales que rigen este Convenio serán:

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres y la adopción de medidas necesarias para eliminación de la discriminación directa e indirecta.

- Inclusión de medidas que conlleven la conciliación de la vida laboral y familiar o personal.

- Utilización de acciones positivas con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Regular tanto el acoso moral como el sexual y el acoso por razón de sexo, constitutivo de delito a efectos de la Ley de Igualdad.

- Creación de una subcomisión de Igualdad de oportunidades y evite las posibles discriminaciones por razón de sexo.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación con la garantía de la presencia activa de los/as representantes sindicales.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor.

- Atender a las circunstancias personales de las trabajadoras del Ayuntamiento que puedan ser víctimas de violencia de género.

Art. 3. Vigencia

La vigencia de presente Convenio Colectivo será desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre del año 2017, independientemente de la fecha de su aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y posteriormente sometido a la aprobación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento, y posteriormente depositado en el CMAC y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 4. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, así como el Comité de Empresa del personal laboral del Ayuntamiento, podrán pedir la revisión del mismo mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del plazo de vigencia, o en caso de que existiesen prórrogas, del vencimiento de cualquiera de ellas.

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

Si una vez denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongaran por un plazo que excediera de la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas en el Convenio, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Art. 5. Compensación y absorción.

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, salvo acuerdo expreso de ambas partes.

Las condiciones contenidas en este Convenio se consideran mínimas, por lo que cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o por acuerdos plenarios más favorables al personal municipal, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

Art. 6. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que entenderá de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión está constituida por 5 representantes de los/as trabajadores/as, entre los que estarán los miembros del Comité de Empresa o las personas que estos designen, y en igual número por representantes de la Corporación nombrados por el órgano competente.

Corresponde específicamente a la Comisión Mixta:

- a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- b) Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
- c) La interpretación del texto del acuerdo en su aplicación práctica.
- d) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual que se sometan a su consideración si las partes discordantes lo solicitan.
- e) Organizar y hacer el seguimiento de la formación del personal.
- f) Tener conocimiento y negociar sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, y cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- g) Designar árbitros en aquellas cuestiones en las que la Comisión Mixta no llegue a un acuerdo.

h) En los casos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir como primera opción a la mediación del SERCLA u organismo que le sustituya y, subsidiariamente al arbitraje voluntario para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refiere este párrafo que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en el plazo máximo de 10 días a contar desde la petición de la convocatoria.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, que siempre que sean adoptados por el menos la mitad mas uno de los miembros de la Comisión vincularán a ambas partes en los términos del presente Convenio y deberán hacerse públicas entre el personal que presta servicios en el Ayuntamiento.

Art. 7. Comisión Paritaria de Igualdad.

Se constituye una comisión Paritaria de Igualdad que permita de forma conjunta a las partes signatarias de este Convenio:

- El cumplimiento y la vigilancia de lo pactado en materia de igualdad.
- La eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo entre el personal laboral de este Ayuntamiento.

La Comisión estará constituida por 3 representantes de los/as trabajadores/as, miembros del Comité de Empresa o personas en que deleguen y en igual número por representantes de la Corporación nombrados por el órgano competente.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en un plazo máximo de 10 días a contar desde la petición de la convocatoria.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, que siempre que sean adoptados al menos por la mitad más uno de los miembros de la Comisión se vincularán a ambas partes en los términos del presente Convenio.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PLANTILLA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 8. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación. El Comité de Empresa, tendrá 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 el presente acuerdo.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la

óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 9. Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará, de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan en el siguiente artículo.

La Comisión Mixta Paritaria podrá definir cualquier categoría, tomando como base este Convenio colectivo

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de racionalización del trabajo que trata de armonizar las necesidades de los servicios municipales con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla), debiendo contener los siguientes extremos:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, indicando el número y características de las que puedan ser ocupadas por el personal laboral.
- b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, los complementos que le corresponda.
- c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Atarfe serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- d) La creación, modificación y definición de los puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.
- e) Si el Excmo. Ayuntamiento de Atarfe absorbiese alguna empresa municipal, o se viese obligado a subrogarse en la titularidad de alguna de ellas, el personal afectado pasará a formar parte de la plantilla de laborales del Ayuntamiento en los términos que fije la Sentencia o documento que acuerde la integración, debiendo reunirse la Comisión Mixta para determinar a qué grupo profesional se adscribe cada trabajador.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá como objetivo realizar una revisión de la RPT para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Art. 10. Ingreso y plantilla de personal.

El ingreso del personal fijo o de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Atarfe, así como la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional, se realizarán de acuerdo con las normas específicas que lo regulan.

Con la aprobación del presupuesto del Ayuntamiento se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existentes constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido

ejercicio, debiendo especificarse en la oferta tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

1. Las plazas vacantes de personal del Ayuntamiento que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, se cubrirán en la Oferta Pública de Empleo inmediata y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de los representantes del personal.

2. La Comisión Mixta Paritaria informará la propuesta de plantilla y de Oferta Pública de Empleo antes de que sean elevadas a los órganos competentes para su aprobación.

3. Durante la vigencia del presente Convenio se creará una aplicación presupuestaria para promoción interna equivalente a 20.000 euros. En caso de que un/a trabajador/a solicite la promoción a otra Categoría superior el Ayuntamiento estudiará dicha solicitud, y si en su caso procede su aprobación.

El Comité de Empresa propondrá a la Corporación un miembro para que forme parte de los Tribunales de oposición o comisiones de contratación para seleccionar al personal de plantilla o contratar al personal interino. No obstante, el Alcalde podrá designar a los miembros de los órganos de selección que estime pertinentes, siempre conforme a los criterios de imparcialidad y profesionalidad y tendiendo a la paridad entre hombres y mujeres. La pertenencia a los Tribunales o comisiones de contratación será siempre a título personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEP.

Las Bases de concursos, oposiciones y concurso-oposición para la selección del personal laboral habrán de negociarse con el Comité de Empresa.

Art. 11. Clasificación profesional

La clasificación del personal laboral deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el presente artículo. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio no presupone obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo, la necesidad y volumen de trabajo de servicios no lo requieren.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en Grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y en su caso especialidades, y se establece con el fin de facilitar la promoción del personal laboral.

a) Grupos profesionales

El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con el trabajo desarrollado, en uno de los siguientes grupos:

Grupo I: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. La formación requerida para acceder a este Grupo es la titulación de Grado Superior (Licenciado o Graduado univer-

sitario, Ingeniero, Arquitecto o equivalente). Las categorías que se integran en el presente Grupo son las de Titulados superiores, arquitectos, directores de servicio y similares.

Grupo II: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; desarrollan programas y aplican técnicas siguiendo instrucciones generales. La formación requerida para acceder a este Grupo es la titulación de Grado Medio (Diplomado o Graduado universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, Técnico de Grado Superior o equivalente). Las categorías que se integran en el Grupo son las de Técnicos de grado medio y similares.

Grupo III: Forman parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas o funciones especializadas que requieran una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra persona, desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Se responsabiliza de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Forman también parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. La formación requerida para acceder a este Grupo es de Bachiller superior o equivalente, B.U.P., Graduado en E.S.O., Técnico de Grado Superior o equivalente, o bien, cuando lo permita el puesto de trabajo, experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo. Se integran en este Grupo los Administrativos/as, encargados de servicios, oficiales 1ª de oficios, monitores, notificadores y similares.

Grupo IV: Forman este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exijan habitualmente cierta iniciativa, además de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior Grupo profesional. La formación requerida es el Título de Bachiller elemental, Graduado en E.S.O., Graduado Escolar, Técnico de Grado Medio, o experiencia laboral acreditada en las funciones propias de este Grupo. Se integran en el mismo los Oficiales 2ª de oficios, Auxiliares y similares.

Grupo V: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de dependencia y que normalmente requieren esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica. Se integran en este Grupo los Ordenanzas, peones, operarios de limpieza y similares.

b) Áreas funcionales.

Las áreas funcionales agrupan unitariamente, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un Grupo Profesional y a un área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

Dentro de los distintos Grupos definidos anteriormente, se incluirán las siguientes áreas funcionales.

1. Seguridad y Orden Público.
2. Urbanismo.
3. Parques y Jardines.
4. Obras y Servicios.
5. Servicios Sociales.
6. Educación.
7. Cultura.
8. Deportes.
9. Administración General.
10. Administración Tributaria.

La Comisión paritaria mixta podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los Grupos profesionales en los que están presentes.

c) Categorías Profesionales.

Las categorías profesionales del personal del Ayuntamiento de Atarfe son las que constan en la Relación de Puestos de Trabajo actualmente vigente en la empresa y en el Anexo de Personal del Presupuesto anual, y se integran en alguno de los 5 Grupos profesionales anteriormente definidos.

Art. 12. Formación profesional.

Se organizarán de forma permanente, a iniciativa de la Comisión Mixta o a propuesta de los trabajadores, cursos y seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el mejor desarrollo de su trabajo.

A todos los cursos se les dará la publicidad necesaria para que los empleados municipales tengan conocimiento de la celebración de los mismos con la suficiente antelación.

Las autorizaciones para realizar cursos de formación y promoción serán solicitadas por el interesado a la Concejalía de Personal, especificando el nombre del curso, la duración, el lugar en que se imparte y la ayuda económica necesaria para matriculación, desplazamiento o estancia.

La formación profesional es el mecanismo óptimo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Atarfe, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará

cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificaciones de puestos de trabajo.

Para ello, el Ayuntamiento elaborará anualmente un Plan de Formación, que será trasladado a los representantes del personal, al objeto de que efectúen las aportaciones y/o modificaciones que se estimen oportunas. Esta formación se realizará, preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

En los presupuestos municipales existirá una partida específica para la formación del personal, cuya dotación mínima será de 5.000,00 euros.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 13. Jornada laboral

a) Horario general: La jornada de trabajo será de 37,5 h semanales. La jornada ordinaria será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, salvo en aquellos casos en que por las necesidades o características del servicio esté asignado otro tipo de jornada laboral (partida, turnos, etc.), y las 2,5 horas de diferencia semanal podrán prestarse:

- Mediante horario flexible de 7:00 de la mañana a 16:00 de la tarde, o de 17:00 a 20:00 horas.
- Integrándose voluntariamente en una bolsa horaria para atender necesidades extraordinarias.
- Mediante la realización de forma voluntaria de cursos formativos relacionados con el trabajo que habitualmente desarrolla el trabajador.

b) Horarios especiales

1. Obras y Servicios: De 7:45 a 15:15 horas.
2. Ermita Tres Juanes y Parque Sierra Elvira: Horario general de mantenimiento de 7:45 a 15:15 horas.

Guardas: Mañanas de 9:00 a 14:00 horas, y tardes en invierno, de 16:00 horas a 19:00 horas, y en de verano de 18:00 a 21:00 horas. Los fines de semana, ajustar a 37,5 horas.

3. Centro Cultural Medina Elvira: Técnicos y Conserjes: De lunes a viernes, de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 22:00 horas. Sábados, de 10:00 a 14:00 horas y el resto se establecerá de acuerdo con la dirección del centro.

4. Conserjes colegios: El horario se establecerá de acuerdo con la Dirección del Centro correspondiente, y con la conformidad de la Concejalía de Obras y Servicios y del Comité de Empresa.

Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este acuerdo, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo para el desayuno, computable como de trabajo efectivo, que con carácter general podrá efectuarse entre las 9:30 horas y las 11:00 horas de la mañana. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Cuando el personal realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada y salida diaria será de 15 minutos.

El horario de atención al público será de 9 a 14 horas.

Así mismo, como preparación a la jubilación, el personal una vez cumplidos los 60 años y hasta su jubilación, experimentará una reducción de una hora en su jornada ordinaria de trabajo, sin reducción de sus retribuciones.

Para todo el personal se establecen las siguientes reducciones horarias:

- Semana Santa, Fiestas Patronales y Navidad (del día 22 de diciembre al 7 de enero) el horario será de 8:00 horas a 14,00 horas.

- El horario de trabajo para la jornada comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se reducirá una hora diaria en el horario de salida.

El cómputo horario anual lo fijará la Comisión Paritaria Mixta.

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción de medidas de mejora de los sistemas de control y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que sean procedentes de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal sin que se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de personal del Ayuntamiento, así como su posterior justificación mediante presentación de la documentación acreditativa. En todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja, debiendo presentarse los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo. Quienes realicen servicios dichos días disfrutarán de un día de descanso cuando el servicio lo permita. Si dichos días se corresponden con sábado, domingo o festivo se sustituirán por días de asuntos propios.

Para el caso de que se produjese modificación legislativa que afecte a la jornada laboral, se procedería a convocar a la Comisión Mixta Paritaria para la adecuación inmediata del horario.

Art. 14. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y rotativas. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que excedan de la jornada laboral ordinaria y se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de 2 horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, cuya compensación será de dos horas y media de descanso por hora de trabajo. Si así se pacta, podrán retribuirse en metálico conforme a lo anteriormente expresado.

En caso de que se produzca la compensación por periodos de descanso, ésta deberá realizarse en el plazo de los 3 meses siguientes a la realización de los servicios extraordinarios.

A los efectos previstos en el párrafo primero, se considerará que el horario nocturno abarca desde las 22:00 hasta las 7:00 horas.

Las horas extraordinarias serán siempre fiscalizadas por el Comité de Empresa, y en ningún caso podrán exceder de 60 horas anuales, salvo por las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que desempeñen su actividad mediante turnos en el Centro Cultural Medina Elvira, tendrán una jornada semanal de lunes a domingo en horario de mañana y tarde. Dichos trabajadores tendrán una semana de descanso por cada semana trabajada.

Art. 15. Necesidades del servicio

Las necesidades del servicio no implicarán la modificación de la jornada laboral ordinaria, así como los descansos y vacaciones, y se aplicarán cuando concurren situaciones de emergencia grave, como pueden ser catástrofes, calamidades y similares en las que peligre la integridad de las personas o de los bienes materiales y se tenga que activar el plan de Emergencia de Protección Civil.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 16. Vacaciones

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas cada año, que podrá dividirse a voluntad del interesado -siempre que lo permitan las necesidades del servicio- en dos periodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 10 días. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 1 día más.
- Veinte años de servicio: 2 días más.
- Veinticinco años de servicio: 3 días más.
- Treinta o más años de servicio: 4 días más.

En caso de que el trabajador/a tome las vacaciones partidas, el cómputo será de 31 días naturales. Si el trabajador/a ingresa o cesa durante el año, el periodo vacacional será proporcional al tiempo de trabajo.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará las vacaciones preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de forma rotativa, siempre que existan discrepancias entre los trabajadores para la asignación de los turnos, el reparto se hará por sorteo. En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse antes del día 31 del mes de enero del año siguiente.

Durante el primer trimestre del año se confeccionará el plan de vacaciones.

En el caso de suspensión de la relación de servicio por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la conclusión del periodo de maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de mayo del año siguiente.

En caso de que la suspensión de la relación se produzca por incapacidad temporal, si la baja se produce antes del inicio de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo dentro del año natural o hasta el 15 de mayo del año siguiente. No obstante si la baja por incapacidad temporal ocurre durante el disfrute de las vacaciones, no interrumpirá el transcurso de su duración salvo por hospitalización.

Como consecuencia de la elección del turno de vacaciones en ningún caso podrá crear la necesidad de contratación temporal.

Art. 17. Permisos

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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.

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, debiendo justificarse adecuadamente. Además, cuando el hecho causante sea previsible, la solicitud deberá presentarse con una antelación suficiente para permitir su valoración, así como la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y adecuada planificación de los recursos humanos.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de asuntos particulares:

- Seis trienios: 2 día más.
- Ocho trienios: 3 días más.
- Por cada trienios de más, un día adicional.

l) Por matrimonio, quince días, siendo extensivo a quienes se inscriban como parejas de hecho en cualquier Registro oficial. Quienes disfruten de este permiso, no podrán disfrutarlo nuevamente por matrimonio con la misma persona

Artículo 18. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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 ambos progenitores

trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda

con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: 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.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho,

siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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.

Art. 19. Otras licencias

a) El personal que tenga como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Atarfe tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses. Estos permisos tendrán a todos los efectos la consideración de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, por lo que la empresa no cotizará a la Seguridad Social por el trabajador durante el permiso.

Una vez agotado el plazo máximo de duración de estos permisos, no se podrán tomar nuevamente hasta pasados dos años.

b) Reducción de jornada por cuidado de familiares:

- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y como máximo la mitad de la jornada.

- Tendrán el mismo derecho quien deba encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. En este caso, siempre y cuando la reducción sea de una hora diaria, no afectará a la disminución proporcional del salario.

Art. 20. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación. De la misma manera, podrá concederse la excedencia voluntaria a los empleados públicos afectados por este Acuerdo cuando lo soliciten por interés particular.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco años, y para que sea concedida será preciso que el trabajador acredite haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante al menos un año y que hayan transcurrido más de cuatro años desde el final de una excedencia anterior.

Los empleados excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que hayan permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

2. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa da lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para cargo público o para función sindical electiva que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Excedencia para el cuidado de familiares.

a) Por cuidado de los hijos/as, el personal de este Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde su adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida la duración máxima de esta excedencia será de tres años.

El período de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos, y durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Reingreso al servicio activo:

La solicitud de reingreso deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

El reingreso al servicio activo de los empleados que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

CAPITULO V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 21. Retribuciones básicas

a) Sueldo base: El sueldo base del personal del Ayuntamiento de Atarfe afectado por el presente Convenio será el que corresponda a cada uno de ellos en función del grupo y la categoría a la que pertenezcan, que se incrementará de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado de cada año. La cuantía inicial para el año 2015 será la que resulte de la aplicación de los artículos siguientes y de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

b) Antigüedad: El complemento de antigüedad consistirá en el percibo de la cantidad fija mensual por cada tres años de servicio efectivo, que para el año 2016, será por la cantidad indicada en la tabla anexa y que se incrementará anualmente en función de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de cada año, revisándose para el año 2016.

A estos efectos, al personal afectado por el presente Convenio, se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Atarfe o en cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubiese trabajado. 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. Al acto administrativo por el que se reconozcan tales servicios, que se adoptará de oficio en el caso de servicios prestados para el propio Ayuntamiento de Atarfe, se le otorgarán efectos económicos retroactivos con el límite máximo del plazo de prescripción establecido en el art. 59.2 del Estatuto de los Trabajadores.

<u>GRUPO</u>	<u>EUROS/MES</u>
I (A1)	34,99 euros
II (A2)	33,89 euros
III (C1)	33,41 euros
IV (C2)	33,41 euros
V (E)	33,41 euros

Art. 22. Complemento de categoría

El complemento salarial de categoría corresponde a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro del grupo profesional. Dicho complemento figurará en la nómina fuera del salario base, aunque cotizará en su totalidad.

Art. 23. Complemento de puesto de trabajo

El complemento de puesto de trabajo, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, su responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. Este concepto no tiene carácter consolidable, pues su

percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente. Dicho complemento figurará en la nómina fuera del salario base, aunque cotizará en su totalidad.

Anualmente se revisará la cuantía de este complemento, que se incrementará como mínimo en la cuantía fijada por los Presupuestos Generales del Estado.

Art. 24. Incentivos a la mejora de la productividad, calidad y rendimiento

Para el cumplimiento de los objetivos de mejora, eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, durante la vigencia de este convenio, para todo el personal laboral, se destinará como máximo el 1% de la masa salarial a medidas retributivas por año que tengan como objetivo la mejora de los servicios públicos.

La asignación individual del incentivo corresponderá a la Comisión Mixta Paritaria, con sujeción a los criterios que en su caso determinara y a la propuesta formulada por los/las Concejales/as Delegados/as de cada Área.

La implantación o modificación del régimen y características de este incentivo así como el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, tendrá que ser negociada por la Comisión Mixta Paritaria.

Art. 25. Pagas extraordinarias

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento al que le resulte aplicable este Convenio percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, tres pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del salario base del trabajador, más antigüedad. El pago de estas gratificaciones se efectuará el 30 de marzo, el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

Art. 26. Revisión salarial

El día uno de enero de cada año se procederá a la revisión salarial contenida en este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Dicha revisión se incluirá en la nómina de los trabajadores del mes de enero y sucesivas, siendo consolidable a todos los efectos.

No obstante, y en caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado lo permitiesen, las revisiones salariales se efectuarían aplicando los índices de precios al consumo correspondientes.

Art. 27. Indemnizaciones por razón de servicio

El personal del Ayuntamiento percibirá indemnizaciones por razón del servicio en las condiciones y cuantías establecidas para los empleados públicos por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normas que en futuro lo modifiquen o desarrollen.

Se percibirá indemnización por desplazamiento en los términos antes citados por la utilización autorizada del vehículo particular en los desplazamientos fuera del término municipal o a los anejos de Sierra Elvira o Caparcena.

El Ayuntamiento establecerá los oportunos mecanismos de control para la correcta aplicación de este artículo.

Art. 28. Anticipos

Todo trabajador/a dentro del ámbito de este Convenio tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta tres mil euros (3.000,00 euros). El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en 12 o 18 mensualidades, y hasta que no se produzca el reintegro íntegro del mismo no se podrá solicitar otro anticipo. A tal efecto se consignará en el Presupuesto ordinario el crédito necesario, en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados municipales", cuya cuantía será ampliable por la suma de los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Dichos anticipos se concederán atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.

Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo les queden menos de 12 meses de prestación de servicios, por jubilación o por cualquier otro motivo, reintegrarán el anticipo en las mensualidades de servicio activo que les queden.

El referido anticipo no devengará interés alguno a favor del Ayuntamiento.

Art. 29. Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, maternidad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el salario real y la prestación que percibe el trabajador en situación de baja.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones de incapacidad que se den por enfermedad común o por cualquier otra causa, y sus informes serán sometidos a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la corporación.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL

Art. 30. Principios generales

Los trabajadores del Ayuntamiento de Atarfe tienen derecho a participar en la formulación de la política de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento y en el control de las medidas preventivas que se adopten, a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia, constituidos de acuerdo con lo prevenido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene la obligación y el derecho a pasar las revisiones médicas anuales que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas. Será preceptiva para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para el todo el personal afectado por el Convenio.

Art. 31. Acoso sexual, acoso moral, y acoso por razón de sexo.

Se elaborará por parte de la Comisión Paritaria de Igualdad y la Comisión Mixta Paritaria un "Código de Con-

ducta" o "Declaración de Principios" y se procederá a su difusión entre el personal laboral de este Ayuntamiento.

Se creará la figura de un "Asesor/a" formado en la materia y con facultad para actuar, al que se pueda recurrir por cualquier tipo de acoso.

La Comisión Mixta Paritaria y la Comisión Paritaria de Igualdad junto al Asesor/a establecerá un protocolo de actuación para el caso del incumplimiento de las normas citadas en el Código de Conducta. Se tomarán las sanciones disciplinarias oportunas dependiendo de la gravedad del incumplimiento de las normas.

En el caso de trabajadoras que padezcan una situación de violencia de género, se adoptarán las medidas necesarias del puesto de trabajo que garanticen su protección, evitando además la situación de peligro y aislamiento, así como cualquier otra circunstancia que pueda hacerla vulnerable.

Art. 32. Movilidad funcional

1. Para proteger la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o en su caso, al cambio de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia siempre que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informes o recomendaciones de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de llevarse a cabo las actuaciones contempladas en este artículo, las mismas no conllevarán modificación alguna del salario habitual, que se continuará percibiendo como si estuviesen desempeñando su puesto de trabajo original.

2. Por incapacidad laboral

En el caso de declaración de incapacidad laboral permanente total, si la Corporación opta, de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores de este artículo del presente Convenio por la readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral, dicha readaptación se llevará a cabo con las garantías y prevenciones establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, produciéndose una novación del contrato de trabajo y percibiendo las retribuciones de acuerdo con el nuevo puesto.

Si el trabajador/a no hubiese ejercitado la correspondiente solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Equipos de protección personal y vestuario

La Corporación facilitará a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento los elementos personales de protección que se precisen según la naturaleza de los trabajos a efectuar.

Además, a los trabajadores del área de obras y servicios se les dotará del siguiente vestuario, y el material y herramientas para el buen desarrollo de sus tareas:

Vestuario de trabajo por temporada:

- Vestuario de verano: Dos pantalones y dos camisas.
- Vestuario de invierno: Dos pantalones, dos camisas, un jersey y una cazadora.

Vestuario de trabajo cada dos temporadas:

- Un anorak.
- Cada año:
- Un par de botas.

Si recibir el material o herramientas, recibidos, estuvieren deteriorados o inservibles, los trabajadores vendrán obligados a entregar el antiguo.

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Art. 34. Invalidez permanente total para la profesión

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez en grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, el Ayuntamiento podrá optar entre alguna de las siguientes soluciones:

a) La readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

b) Completar lo que el trabajador afectado perciba como prestación por la Seguridad Social, de tal manera que la pensión resultante signifique el 100% del salario real que en ese momento le correspondiera al trabajador si no hubiese sido declarado inválido.

c) La extinción del contrato indemnizando al trabajador con una cantidad a tanto alzado, a instancias del trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

Art. 35. Jubilación anticipada

a) Jubilación parcial de menores de 65 años con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre ambas partes, el personal laboral del Ayuntamiento podrá jubilarse anticipadamente:

- Si tienen la "condición de mutualistas", 60 años de edad real.

- Si no tienen la condición de mutualistas, el requisito de edad se aplicará de forma gradual, conforme a la escala prevista en la Ley General de la Seguridad Social:

<u>Año</u>	<u>Cotización</u>	<u>Edad jubilación</u>
2015	33 años cotizados	61 años y 6 meses
	33 años y 9 meses o mas	61 años y 3 meses
2016	33 años cotizados	61 años y 8 meses
	34 años o mas	61 años y 4 meses
2017	33 años cotizados	61 años y 10 meses
	34 años y 3 meses o mas	61 años y 5 meses

- Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, 61 años de edad.

La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, pudiendo alcanzar el 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, y siempre que se acrediten el resto de requisitos.

El periodo mínimo de cotización será de 33 años de cotizaciones efectivas, sin que puedan tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, o de 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, en el caso de que sea de aplicación lo dispuesto en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

En cuanto al contrato de relevo, se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El puesto de trabajo será el mismo del trabajador sustituido. El contrato de trabajo tendrá una duración indefinida, o como mínimo, igual a la que falte al trabajador para alcanzar la edad de jubilación, salvo en el caso de que la jubilación parcial alcance el 75%, en cuyo caso el contrato habrá de ser indefinido y a jornada completa.

El tiempo de trabajo de los trabajadores parcialmente prejubilados será objeto de negociación entre el Ayuntamiento y el trabajador, pudiendo acumularse el periodo completo.

Los beneficios previstos en el presente convenio o los que se puedan introducir en el futuro serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo, incluso aunque se hayan prejubilado parcialmente con anterioridad a su entrada en vigor.

b) Jubilación anticipada

Previo acuerdo entre ambas partes, y siempre que se cumplan con el resto de requisitos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, el personal laboral del Ayuntamiento a partir de los 62 años con al menos ocho años de antigüedad podrá jubilarse anticipadamente percibiendo por parte del Ayuntamiento la diferencia hasta completar el 100% del salario a percibir.

El trabajador que se acoja a lo previsto en este artículo no tendrá derecho a los incrementos salariales que se produzcan como consecuencia de acuerdos posteriores.

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento que pase a situación de jubilación forzosa o voluntaria percibirá un incentivo equivalente a tres mensualidades de la nómina que se percibiese en el momento de la prejubilación. Si dicha jubilación se produce tras 25 años de servicio se incrementará en 600 euros; 800 euros por 30 años de servicio y 1000 euros por 35 años de servicio.

Art. 36. Asistencia letrada

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica al personal en cualquier procedimiento judicial que se le incoe o en el que sea parte por razón de su cargo u oficio, ya sea en el orden penal, civil, administrativo o laboral, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al procedimiento judicial o en el ámbito policial o gubernativo, por actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que tales actuaciones no causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento.

Art. 37. Seguro de responsabilidad civil

La Corporación suscribirá una póliza de seguro de Responsabilidad Civil con una compañía de seguros, con objeto de cubrir la responsabilidad civil del personal del Excmo. Ayuntamiento que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, cause daño o perjuicio a terceros, salvo en los casos en que la sentencia de un órgano jurisdiccional reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, causando perjuicios en los bienes derechos del Ayuntamiento.

Art. 38. Programa de Acción Social.

1. Fondo de Acción Social

Se crea un Fondo destinado a las atenciones sociales del personal del Ayuntamiento de Atarfe, a cuyo fin se

consignará la correspondiente partida en los Presupuestos del Ayuntamiento, para ayudas a familiares minusválidos, seguros para prótesis dentales, gafas, seguro de defunción, tratamiento terapéutico, etc.

La cuantía de este fondo es de 30.000,00 euros, que se incrementará anualmente en los mismos porcentajes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

El Fondo se regulará mediante un Reglamento en el que se fijarán el tipo de ayudas, las cuantías, los órganos competentes y el procedimiento de concesión de las ayudas.

Las ayudas individuales no podrán exceder de la cantidad que se fije en el Reglamento, que se basará en el reparto equitativo del fondo, a fin que todo el personal que lo necesite tenga derecho en la misma cuantía.

2. Seguro de vida

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo estarán cubiertos por una póliza de seguros colectiva que ampare las siguientes contingencias por las cuantías que se expresan:

- Invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 12.000,00 euros.

- Muerte natural: 12.000,00 euros.

- Muerte por accidente: 24.000,00 euros.

- Muerte por accidente de tráfico: 36.000,00 euros.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Art. 39. Comité de Empresa

La representación del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe corresponde al Comité de Empresa, que ejercerá de forma mancomunada ante la Corporación la representación para la que fueron elegidos.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos que legalmente tengan reconocidos.

Art. 40. Convocatoria de reuniones

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) Los miembros del Comité de Empresa.

- b) Las Secciones Sindicales

- c) El personal empleado del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 50%, del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo, deberán ser comunicadas con 48 horas de antelación, expresando lugar, fecha, hora y puntos a tratar

Las reuniones que hayan de tener dentro de la jornada de trabajo, deberán referirse a la totalidad del colectivo convocado. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

El Ayuntamiento facilitará un lugar adecuado para la exposición de cualquier anuncio sindical.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41. Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por el personal laboral del Ayuntamiento podrán ser muy graves, graves ó leves, según la tipificación contenida en la normativa aplicable.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido a efecto con audiencia al interesado.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites, rigiéndose en cuanto a su iniciación, desarrollo y terminación por lo previsto en la Legislación vigente.

Art. 42. Anotación y cancelación de sanciones

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de éstas se producirá de oficio o a instancia del interesado, en el plazo de dos a seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate respectivamente de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio. La anotación de apercibimiento se cancelará a instancia del interesado a los seis meses de su fecha.

En ningún caso se computará a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Art. 43. Recursos

Contra las Resoluciones y acuerdos de imposición de sanciones por faltas, el interesado podrá interponer recurso ante el órgano competente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia de este Convenio entrara en vigor alguna norma legal que afectase a cualquier artículo del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria renegociará aquellos aspectos que sufran modificaciones como consecuencia de su aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, se impulsará el proceso de promoción interna.

En tal sentido, la Corporación se compromete a incluir, para el Presupuesto del Ejercicio 2016 y sucesivos, las plazas de promoción interna que resulten de dicho estudio, siendo la Comisión Mixta Paritaria, la que establezca el sistema a seguir y cuantas cuestiones resulten necesarias para la realización práctica de dicho compromiso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se respetarán las cláusulas o condiciones de trabajo más beneficiosas que a título personal tenga establecidas el Ayuntamiento con sus trabajadores, mejorando aquellas que el presente Convenio establezca.

Con la excepción de los Grupos I y II, a los que sí se les exigirá título, al resto de la plantilla de este Ayuntamiento no se les podrá exigir título académico para el desempeño de sus funciones habituales, siendo suficiente la experiencia laboral acreditada para el cargo que desempeñe.

Todo trabajador/a que a la firma de este Convenio esté prestando sus servicios de modo ininterrumpido durante tres años, así como el personal que tenga con el Ayuntamiento un contrato laboral sujeto a subvención pasará automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores laborales indefinidos de este Ayuntamiento.

Así mismo todo trabajador/a que a la firma de este Convenio este contratado 7 años ininterrumpidos en programas europeos o específicos de la Junta de Andalucía pasará automáticamente a formar parte de la plantilla de personal indefinido laboral de este Ayuntamiento.

El trabajador del Ayuntamiento de Atarfe que sea despedido y el órgano jurisdiccional competente declare

nulo o improcedente el despido, podrá optar por su indemnización o la readmisión en su puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Todas las mejoras tanto salariales como laborales que aplique la ley o el Consejo de Ministros se aumentarán en todos los artículos de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Atarfe abrirá y aprobará un proceso de funcionarización para todo el personal laboral del Ayuntamiento incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Segunda y Cuarta de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Así mismo, el Ayuntamiento de Atarfe adoptará los acuerdos necesarios para regularizar aquellos puestos de trabajo, existentes o no en la plantilla de personal, que en la actualidad vienen siendo desarrollados al margen del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Cuando por cualquier circunstancia se produzca la integración de empresas municipales en el Ayuntamiento de Atarfe, ya sea por Sentencia judicial o por acuerdo de disolución de la empresa, a los trabajadores afectados se les aplicarán las siguientes reglas:

- En lo relativo a licencias, descansos, días de asuntos propios, festivos y vacaciones, será plenamente aplicable en Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe y demás normativa estatal o autonómica que sea de aplicación.

- En lo relativo a la liquidación de haberes salariales, se equiparán los salarios de los trabajadores integrados con las categorías vigentes en el Ayuntamiento de Atarfe, disminuyendo los complementos salariales en la misma proporción en que aumente el salario base, de forma que no se produzcan incrementos salariales.

- En cuanto a la liquidación de los salarios, se liquidará por mensualidades, computándose a efectos de prorrateos los meses de 30 días, como al resto de personal municipal. De la misma forma, y dado que el personal laboral del Ayuntamiento cobra su salario dividido en doce mensualidades más tres pagas extras, el personal integrado percibirá su salario base en 15 pagas, una cada mes y otra adicional en concepto de paga extra los meses de marzo, junio y diciembre, sin que ello suponga en ningún caso incremento salarial.

- En materia de complementos salariales, caso de existir, quedarán unificados en un solo complemento, que se percibirá en 12 mensualidades, sin que ello suponga incremento salarial. Este complemento tendrá, en su caso, el carácter de complemento personal transitorio, e irá siendo absorbido por los incrementos salariales que se produzcan y por el reconocimiento de otros complementos como el de antigüedad, y ello hasta su total desaparición.

- Respecto a la antigüedad, se respetará la que tenga cada trabajador en el puesto de origen. En el caso de que no se percibiera complemento por este concepto en la empresa municipal, se reconocerá su importe en el Ayuntamiento, descontándose, en el caso de existir, del complemento personal transitorio a que se refería el apartado anterior.

DISPOSICIÓN FINAL

Una vez firmado por las partes y publicado el presente Convenio Colectivo, y transcurridos tres meses de dicha publicación se reunirá el responsable del Ayuntamiento con los miembros del Comité de Empresa para actualizar la RPT.

Todos los acuerdos que figuren en este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo, desde el día 1 de enero de 2015.

Atarfe, 28 de abril de 2017.-Firmas ilegibles.

NÚMERO 3.139

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE DE GRANADA

Notificación de sentencia, expediente juicio delito leve 394/16

EDICTO

D. José Antonio Martín Robles, Letrado de la Administración de Justicia, sustituto Juzgado número 9 de Granada,

HACE SABER: Que en el juicio de delito leve seguido en este Juzgado bajo el número nº 394/16, en virtud de denuncia en los que han sido denunciantes/denunciados Nancy Pascale Staquet y Paula Navarro Egido por delito leve de lesiones se ha dictado sentencia de fecha 22 de mayo de 2017 del tenor literal siguiente:

FALLO: Que debo condenar y condeno a Nancy Pascale Staquet como autor responsable criminalmente por un delito leve de lesiones previsto y sancionado en el artículo 147.2 del vigente Código Penal, a una pena de multa de un mes con cuota diaria de 2 euros, cuyo impago sujetará al penado a un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias de multa no satisfechas. Así como al pago de 1/3 de las costas causadas en el presente procedimiento y 2/3 de las costas de oficio.

Así como a indemnizar a Paula Navarro Egido en la cantidad 340 euros.

Que debo absolver y absuelvo a Nancy Pascale Staquet del delito leve de daños denunciados en su contra, declarándose de oficio las costas procesales.

Que debo absolver y absuelvo a Paula Navarro Egido, por los hechos denunciados en su contra, declarándose de oficio las costas procesales.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días siguientes a su notificación por medio de escrito a presentar ante este mismo Juzgado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación Nancy Pascale Staquet actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOP.

Granada, 29 de mayo de 2017.-Fdo.: José Antonio Martín Robles.

NÚMERO 3.116

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Procedimiento: ETJ 63/17 Negociado: JL

EDICTO

Dª María del Mar Salvador de la Casa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Granada.

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento ETJ nº 63/17 a instancia de Yadira Ruano Pareja contra Alex Vic, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 29/05/17 (decreto de insolvencia) haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición conforme a lo establecido en el art. 239.4 de la LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación de en el BOP) de conformidad con lo establecido en el art. 186 y 187 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la secretaría de este Juzgado de lo Social, sito en Av. del Sur 5, Edificio La Caleta (Granada), donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Alex Vic, S.L., en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOP de Granada.

Granada, 29 de mayo de 2017.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 3.117

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Procedimiento: ETJ 84/17 Negociado: JL

EDICTO

Dª María del Mar Salvador de la Casa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento ETJ nº 84/17 a instancia de Raquel Gordo López contra Tábula Rasa Gastronomía, S.L., en el que se ha dictado Resolución de fecha 30/05/17 (auto despacho ejecución) haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición conforme a lo establecido en el art. 239.4 de la LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación de en el Boletín Oficial de la Provincia) de conformidad con lo establecido en el art. 186 y 187 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la secretaría de este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta (Granada), donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.