

Los bienes objeto de la presente subasta se venderán como cuerpo cierto y en su estado actual de conservación, que se podrá comprobar mediante visita a los mismos, por lo que una vez adjudicados, no se admitirán reclamaciones. Igualmente, el comprador renuncia al saneamiento por evicción y defectos ocultos conforme al Código Civil.

Los acuerdos de incoación de expedientes de enajenación de inmuebles han sido aprobados por la Presidencia del FEGA.

Para participar en la subasta, los interesados deberán presentar en sobre cerrado la oferta y el resguardo de la Caja General de Depósitos de haber constituido un depósito por importe del 5% del valor de tasación, en concepto de fianza, con los requisitos que se especifican en el Pliego de Condiciones que se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría General del FEGA, Calle Beneficencia 8, Madrid, en la Plataforma de Contratación del Sector Público (www.contrataciondelestado.es) y en la página web del Organismo www.fega.es.

El plazo para la presentación de ofertas será hasta las 14:00 h. del día 31 de marzo de 2021.

Madrid, 23 de febrero de 2021.-El Presidente, Miguel Ángel Riesgo Pablo.

NÚMERO 929

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Los Gallombares, S.C.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOS GALLOMBARES, S.C.A. (con código de convenio nº 18101282012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 21 de enero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 22 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS GALLOMBARES, S.C.A.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 0. Partes negociadoras.

El presente convenio de empresa ha sido negociado y acordado por la representación de la empresa LOS GALLOMBARES, S.C.A. y por el Comité de Empresa de su único centro de trabajo, en base a la legitimación que ambas partes ostentan en virtud del art. 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal en régimen laboral del único centro de trabajo existente, sito en Polígono Manzanil 2, Calle Huétor Tajar, Vial C, 18300 Loja (Granada).

Artículo 2. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de la empresa mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia

La duración del presente convenio comenzará al día siguiente de su publicación oficial y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

El convenio se denunciará por escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento, si no es denunciado en el tiempo indicado.

Artículo 4. Regulación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio seguirá siendo de aplicación el Convenio Colectivo del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata de Granada y Provincia, que incluye a la empresa en su ámbito y que ha venido siendo aplicado.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. Campaña de recogida.

Durante el período de campaña de recogida, entre el 15 de marzo y el 30 de mayo de cada año, se aplicarán las medidas relacionadas a continuación. En el caso de que las circunstancias meteorológicas hicieran que la campaña se adelantara o retrasara con respecto al período indicado, podrá ser acordado entre empresa y Comité de Empresa la ampliación o desplazamiento del período indicado a los efectos de la aplicación de las medidas referidas en este artículo.

1. JORNADA.

La jornada de 40 horas semanales máximas se computará en promedio anual, de forma que podrán superarse en las semanas de la campaña dichas 40 horas semanales, con compensación con jornadas inferiores fuera de la campaña de recogida, aplicando jornada irregular anual.

Como máximo podrán realizarse 20 horas semanales adicionales, y la jornada diaria podrá prolongarse hasta un máximo de 12 horas diarias, disfrutando de un mí-

nimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, todo ello según dispone el art. 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

2. LABORABLES.

El trabajo se realizará en jornada de lunes a domingo.

3. DESCANSO SEMANAL.

Será de un día y medio a la semana, pudiendo acumularse por períodos de hasta dos semanas. Además, el medio día de descanso también podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, según dispone el art. 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4. VACACIONES.

No podrán disfrutarse durante la campaña de recogida.

5. PERMISOS.

Los días de asuntos propios no podrán disfrutarse durante la campaña de recogida. El resto de permisos se utilizarán con responsabilidad intentando en la medida de lo posible que las circunstancias cuyo acaecimiento dependa de la voluntad del trabajador queden fuera de dicho período.

CAPÍTULO III. OTRAS MATERIAS

Artículo 6. Incapacidad Laboral

En caso de Incapacidad Laboral, motivada por accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario, durante el tiempo de hospitalización. En el resto de los casos no tendrán complemento alguno y percibirán las prestaciones de Seguridad Social que correspondan.

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representantes del personal y de la empresa, tiene su sede en el domicilio social de la empresa, siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA, en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por un miembro de la representación de los/las trabajadores/as del Comité de Empresa y otro de la representación de la empresa. La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la parte contraria.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su presidencia por cualquiera de las partes. La presidencia comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de 15 días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un máximo de tres reuniones, y en el plazo de 15 días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA u órgano equivalente de ámbito estatal que pudiera ser establecido. Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA en los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

Artículo 8. Cese Voluntario

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo por escrito, con sujeción a un preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

Artículo 9.- Prohibición de Fumar

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo. Únicamente se excepcionan de la prohibición anterior los espacios al aire libre respetando siempre la imagen corporativa de la empresa.

Si hubiese alguna sanción por incumplimiento de esta prohibición, la misma será repercutida al/a trabajador/a incumplidor/a, con independencia del ejercicio del poder disciplinario de la empresa.

Artículo 10.- Igualdad

1. Las partes se comprometen a garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y a ese efecto convienen que, a través de la Comisión Paritaria, se estudiarán las medidas concretas que puedan ser necesarias, fiando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que deben adoptarse para alcanzar dichos objetivos, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y consecución de los mismos.

2. Las empresas y el personal afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. La política salarial aplicará siempre el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por un trabajo de "igual valor", sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

4. Se estudiará la implantación en el futuro de un protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Entretanto se concienciará a la plantilla de que el acoso sexual es un concepto amplio que incluye conductas con distintos niveles de gravedad, que pueden incluir desde conductas verbales, comentarios sexuales o gestos obscenos, bromas sexuales ofensivas, formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales, invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas, ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales, demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, agresiones físicas, miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo, acercamiento físico excesivo, arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...), tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo, contacto físico innecesario, rozamientos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

5. En el mismo sentido, se rechaza cualquier tipo de acoso por razón de sexo incluyendo en este concepto conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad, formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual, utilizar humor sexista, ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres, denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho, hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación, ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo, ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio, asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales), sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla, impartir órdenes vejatorias, orden de aislar e incomunicar a una persona y las agresiones físicas.

6. El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o la trabajadora deberán comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 11. SERCLA

Las partes se comprometen a someterse a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de condiciones del presente convenio colectivo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de los cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, y en el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a procedimiento de mediación ante el SERCLA.

NÚMERO 930

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar,

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR (con código de convenio nº 18100302112021) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 16 de febrero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octu-