

cal Autónoma de Ventas de Zafarraya, provincia de Granada.

De conformidad con lo establecido en el art. 19.2 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio, (BOJA nº 87, de 4 de agosto), se le adjunta copia de la citada resolución y de la Clasificación de esta vía pecuaria, al tiempo que se le cita a una reunión el día 08 de junio de 2022, a las 10:00 horas, en el Ayuntamiento de la Entidad Local Autónoma de Ventas de Zafarraya (Granada), sito en Plaza Santo Domingo de Guzmán, número 1, en donde se procederá al inicio de las operaciones materiales de deslinde, desafectación y modificación de trazado parcial.

Asimismo, tal y como lo previene el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el presente anuncio servirá como notificación cuando los interesados en este procedimiento sean desconocidos, se ignore el lugar de notificación o bien, intentada ésta, no se hubiese podido practicar.

En representación de la Delegación Territorial de Desarrollo Sostenible de Granada asistirá un representante de la Administración designado al efecto.

Todos aquellos que se consideren interesados podrán formular las alegaciones oportunas en dicho acto.

Relación de propietarios afectados según datos obtenidos a fecha 5 de abril de 2022 en los archivos de la Oficina Virtual de Catastro:

NOMBRE
Ayuntamiento de Alhama de Granada
Dirección General del Patrimonio del Estado-Ministerio Junta de Andalucía
OCA Alhama-Temple
Ayuntamiento de la Entidad Local Autónoma de Ventas de Zafarraya
Diputación de Granada
Subdelegación del Gobierno en Granada
Ecologistas en Acción Granada
ASAJA. Asociación de Jóvenes Agricultores
UPA. Unión de Pequeños Agricultores
COAG. Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Andalucía
AGETREA. Asociación de Empresarios de Turismo Rural y Ecuestre de Andalucía
Asociación de Ganaderos de Lugros
ANCOS. Asociación Nacional de Criadores de Ovino Segureño
Club de Senderismo Señal y Camino
FAECA. Federación Andaluza de Empresas Cooperativas Agrarias
Sindicato de Obreros del Campo del Medio Rural de Andalucía
Sociedad de Ganaderos de Castril
Telefónica (Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.)
E-Distribución Redes Digitales, S.L. (Sevillana Endesa Granada)
24227398A
24831398T
25014159A

23593439Q
24724789L
Herederos de Espejo Espejo, Bernardo
23434571D
23594143F
25035439P
23377916A
23524378R
Martín Béjar, José
24209000M
24783734S
24836912V
23429442D
Moreno Luque, Francisco
25092924Q
24210865F
24151622N
76634578S
23431156K
26015126X
Muñoz del Real, María Victoria
77335997S
44273604F
F18038067

A fin de no causar indefensión a terceros, se comunica que en caso de transmisión de algún derecho de los que integren la pretensión de titularidad, deberá comunicarse a esta Delegación Territorial, informando de la tramitación del presente expediente al nuevo titular.

Contra el presente acto por ser de trámite no cabe interponer recurso.

Granada, 11 de abril de 2022.-El Delegado Territorial de Desarrollo Sostenible de Granada, fdo.: Manuel Francisco García Delgado.

NÚMERO 1.573

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el servicio de recogida de envases ligeros de la provincia de Granada

EDICTO

Resolución de 12 de abril de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el servicio de recogida de envases ligeros de la provincia de Granada.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el servicio de recogida de envases ligeros de la provincia de Granada, (con código de convenio nº 18100790012016), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 30 de marzo de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 12 de abril de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE ENVASES LIGEROS DE LA PROVINCIA DE GRANADA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE SUCRIBEN EL CONVENIO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MISMO.

1. Partes signatarias: El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. y de otra por la representación legal de los trabajadores (delegado de Personal) del Servicio de Recogida de Envases Ligeros de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. en Granada.

2. Ámbito Territorial, Personal y Funcional: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., adscritos a los centros de trabajo de la provincia de Granada, para dar servicio a la recogida de envases ligeros.

3. Ámbito material: El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.

La vigencia del presente Acuerdo será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las tablas salariales se aplican a partir del 1 de enero de 2022, el pago de las diferencias se realizará antes de 30 de abril de 2022.

La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes, deberá hacerse por escrito con un mínimo de un

mes de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose enviar copia a efectos de registro al organismo competente para ello.

La parte que promueva la negociación deberá presentar la propuesta concreta, a la otra parte, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días de la recepción de la misma.

El Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio.

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones legales o convencionales, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado

CAPÍTULO II

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose a tal efecto los siguientes Grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

El grupo profesional de operarios comprende las funciones que se especifican seguidamente:

1. Conductor o Maquinista.

2. Jefe de Equipo.

3. Peón especializado.

4. Peón.

5. Oficial primera de Taller.

6. Oficial segunda de Taller.

7. Oficial tercera de Taller.

8. Basculero.

9. Almacenero.

10. Ordenanza.

11. Portero.

12. Vigilante o Guarda.

13. Limpiador.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y funciones si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

En caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado o se publique otro Convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

Todos los nuevos contratos serán establecidos con un periodo de prueba de un mes.

Se establece que los contratos de Acumulación de Tareas tengan una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 7.- SALARIOS.

Todas las condiciones establecidas en el presente acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes.

Las tablas salariales aquí detalladas se determinan en cómputo anual. El salario bruto anual se divide en doce mensualidades y dos pagas extras, siendo su devengo el establecido para cada uno de los conceptos que se detallan.

Estos salarios brutos anuales establecidos supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras y el festivo.

En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- * Salario base
- * Plus tóxico, penoso, peligroso
- * Plus transporte
- * Pagas extraordinarias
- * Vacaciones

Todos estos conceptos detallados, teniendo en cuenta que el plus tóxico penoso peligroso representa el 30% del salario base, y el resto de conceptos, incluido el transporte. Se ajustarán convenientemente para cumplir los anteriores requisitos, así como que el importe total no exceda del salario bruto anual aquí establecido.

Cualquier otra retribución que viniese percibiendo el trabajador será compensada y absorbida dentro del salario bruto anual establecido, en euros, excepto las horas extras y los festivos.

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO	
	AÑO 2022	AÑO 2023
ENCARGADO	33.489,00 €	35.500,69 €
SUPERVISOR	31.433,56 €	33.321,12 €
OFICIAL 1ª	29.972,36 €	30.758,72 €
OFICIAL 2ª	26.285,41 €	26.913,88 €
PEÓN	24.745,73 €	24.991,46 €

Por medio de acuerdo de trabajador y Empresa, pudiera existir compensación por acumulación de horas y disfrutar de descanso en días completos.

Las funciones realizadas en un grupo profesional superior, se abonará la diferencia de salario correspondiente.

Festivo: La jornada completa realizada en los festivos nacionales será abonada a razón de:

Año 2022: 118 euros.

Año 2023: 125 euros.

Se considera San Martín de Porres festivo, pero el disfrute del mismo será consensuado por las partes, pudiendo ser trasladado a otro día.

ARTÍCULO 8.- APLICACIÓN Y DEVENGO DE LAS RETRIBUCIONES.

Las retribuciones brutas anuales se distribuirán en 12 mensualidades de enero a diciembre y dos pagas extraordinarias.

Las cuantías de las dos pagas extraordinarias, incorporadas dentro del salario bruto, serán devengadas de la siguiente manera:

* La paga de verano del 1 de enero al 30 de junio.

* La paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, y abonándose del siguiente modo:

Fecha del abono:

* Paga de Verano el 15 de junio.

* Paga de Navidad el 15 de diciembre.

Las pagas establecidas en el presente artículo se abonarán en proporción al tiempo, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9.- ANTICIPOS MENSUALES.

La Empresa a petición de los trabajadores concederá anticipos quincenales de nómina hasta un máximo de 300 euros o la totalidad de la paga extra, excepto los trabajadores que hayan sido sancionados en los últimos doce meses, que no disfrutaran del derecho.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que no esté saldado el anterior.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA.

Con relación a la jornada laboral, se acuerda lo siguiente:

La jornada laboral será de treinta y siete horas y media a la semana, de lunes a domingo, preferiblemente de forma ininterrumpida, estableciéndose la jornada irregular durante la semana.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 12.- HORARIO DE TRABAJO.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas, según calendario laboral. Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido. Previamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. Siempre que se adapte a las necesidades operativas, los trabajadores, previa comunicación con tiempo suficiente, y causa justificada, podrán cambiarse de turno de trabajo.

ARTÍCULO 13.- DESCANSOS.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrán de transcurrir como mínimo doce horas.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo.

- Bien a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, debidamente justificado y presentado al Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de quince días.

- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

ARTÍCULO 15.- LICENCIAS.

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una

indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

g) 4 días de asuntos propios

CAPÍTULO V**MEJORAS VOLUNTARIAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACIÓN****ARTÍCULO 16.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o de la entidad gestora que corresponda, la empresa complementará hasta 100 % de todos los conceptos salariales que percibe el trabajador.

Para los casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica que necesiten hospitalización y enfermedades muy graves, la empresa complementará solo la primera baja del año hasta el 100 % de todos los conceptos salariales que percibe el trabajador.

CAPÍTULO VI**SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO****ARTÍCULO 17.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL.**

Se estará a lo establecido en el Capítulo XI del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya.

CAPÍTULO VII**SALUD LABORAL****ARTÍCULO 18.- SALUD LABORAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, en la Ley 24/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas

ARTÍCULO 19.- VESTUARIO.

La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 20.- FALTAS Y SANCIONES.

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya

CAPÍTULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas sindicales de forma trimestral entre los miembros del comité de empresa, previa comunicación con la empresa.

CAPÍTULO X COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 22.- COMISIÓN PARITARIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 23.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

NÚMERO 1.608

DIPUTACIÓN DE GRANADA

PATRONATO CULTURAL FEDERICO GARCÍA LORCA

Bases y convocatoria para la provisión del puesto Director/a del Patronato

EDICTO

La Vicepresidenta del Patronato Cultural Federico García Lorca, en virtud de delegación de competencias conferida mediante resolución de Presidencia de fecha 10 de julio de 2019, publicada por BOP nº 136 de 19 de julio de 2019, ha dictado Resolución nº 17/2022 de fecha 7 de abril de 2022 [Expediente MOAD nº 2022/PES_01/006224], que literalmente dice:

“Resolución por la que se aprueban las bases y la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de libre designación.

En el Catálogo de Puestos de Trabajo y Plantilla del “Patronato Cultural Federico García Lorca” (en adelante,

Patronato), organismo autónomo de la Diputación Provincial de Granada, se encuentra incluido el puesto de “Director/a” previsto en los Estatutos del Patronato, que actualmente se encuentra vacante.

De conformidad con los artículos 85 bis y 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, las letras b) y c) del artículo 20.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y del artículo 52 del Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del artículo 14 de los Estatutos del Patronato (BOP nº 20 de 31/01/2005 y sus modificaciones BOP nº 199 de 19/10/2011 y nº 214 de 6/11/2015), resuelvo convocar la provisión, por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo de Director del Patronato Cultural Federico García Lorca, con arreglo a las siguientes bases:

1. Objeto de la convocatoria.

1. La presente convocatoria y sus bases tienen por objeto la regulación de la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de trabajo de Director del Patronato Cultural Federico García Lorca.

2. Características del puesto de trabajo objeto de provisión:

Corporación: Patronato Cultural Federico García Lorca

Denominación: Director.

Nivel de complemento de destino: 26.

Complemento específico: 21.314,16 euros anuales.

Grupo: A; Subgrupo: A1/A2. Grupos 1 y 2 de personal laboral fijo.

Personal: Funcionarios de Carrera y personal laboral fijo de las Administraciones Públicas.

Escala: De Administración General o de Administración Especial.

Administraciones Públicas: Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales, incluidos sus organismos autónomos.

Sistema de provisión del puesto: Libre designación.

2. Requisitos que han de reunir los aspirantes.

2.1 Podrán participar el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo de las Administraciones Públicas que reúna los requisitos establecidos para su desempeño y que se relacionan en la base primera de la presente resolución.

2.2 No podrán participar en la presente convocatoria:

a) Los funcionarios inhabilitados y los suspensos en virtud de sentencia o resolución administrativa firme, si no hubiera transcurrido el tiempo señalado en ellas de suspensión.

b) Los funcionarios destituidos, a puestos de la Corporación donde se produjo la sanción, si no hubiera transcurrido el plazo establecido en la misma.