

JUNTA DE ANDALUCÍA

NÚMERO 2.908

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

Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., Para el Servicio de Recogida de Sólido Urbano Mancomunidad de Alhama (Granada)

RESOLUCIÓN de 7 de junio 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 SÓLIDO URBANO MANCOMUNIDAD DE ALHAMA (Granada).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE SÓLIDO URBANO MANCOMUNIDAD DE ALHAMA (Granada), (con código de convenio nº 18100091012013), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 1 de junio 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, 7 de junio de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SÓLIDO URBANO MANCOMUNIDAD DE ALHAMA (Granada)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN**ARTÍCULO 1.- PARTES QUE SUCRIBEN EL CONVENIO Y AMBITO 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 los representantes legales de los trabajadores, encuadrados en el servi-

cio de recogida de RSU de la Mancomunidad de Alhama, (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 al centro de trabajo de Recogida de RSU mancomunidad de Alhama.

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, DURACION Y DENUNCIA

La vigencia del presente Acuerdo será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

Los efectos económicos se harán efectivo desde el 1 de enero de 2022, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo. El convenio se actualizará en el mes de mayo, y los atrasos generados de enero a abril serán abonados en la nómina del mes de junio de 2022.

Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2023), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad de que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de enero de 2024 a constituirse la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la misma dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Ambas partes se comprometen que en la negociación del próximo convenio se llegará a las tablas del convenio provincial en un máximo de cinco años.

ARTÍCULO 3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye en 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, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

ARTÍCULO 4.- COMPENSACION Y ABSORCION

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.- LEGISLACION SUPLETORIA

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

CAPÍTULO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACION 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, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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, riesgos, 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.

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 y supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador.

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 nocturnidad
- * Plus transporte
- * Pagas extraordinarias
- * Vacaciones

Con efectos desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2023

<u>CATEGORÍA</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Conductor Día	24.000,50	25.044,53
Conductor Noche	25.698,46	26.816,35
Peón Día	19.826,50	20.688,96
Peón Noche	21.469,68	22.403,62
Jefe Servicio	30.760,57	32.098,66

Retribuciones festivos: Teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos, por imperativos del servicio, se compensará con un día laborable de descanso, para todos los grupos profesionales. O si se efectuase el pago, el valor del festivo será de 95,00 euros para el año 2022 y de 100,00 euros para el año 2023.

Horas extraordinarias: Se considerarán como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio para cada día laborable, según el calendario concertado. La hora extraordinaria se compensarán con la retribución económica siguiente:

<u>2022</u>	<u>2023</u>
Peón: 11,85 euros	12,37 euros
Oficial: 14,35 euros	14,97 euros

ARTÍCULO 8.- ANTICIPOS MENSUALES

La empresa a petición de los trabajadores concederá anticipos de hasta 300 euros, cuya devolución será máximo en doce mensualidades, para contratos fijos.

No se concederá anticipo si no se ha saldado por parte del trabajador toda la cantidad derivada de uno anterior.

Para la concesión de los anticipos se tendrá en cuenta el volumen total de solicitudes, no pudiendo ser otorgados si afecta a más del 25% de la plantilla.

ARTÍCULO 9.- 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 perciba del trabajador.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% en los siguientes casos:

1. Primera y segunda baja de incapacidad temporal del año: desde el 21 día de la baja.

ARTÍCULO 10.- APLICACIÓN Y DEVENGO DE LAS RETRIBUCIONES

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

Las dos pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, serán de igual importe al de las mensualidades ordinarias, devengándose y abonándose del siguiente modo:

Fecha del abono:

Paga de verano: 15 de junio

Paga de Navidad: 15 de diciembre

El periodo de devengo será:

Paga de verano: 1 de enero a 30 de junio

Paga de Navidad: 1 de julio a 31 de diciembre.

Las pagas establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y 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 excepto la situación de Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- JORNADA

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

La jornada laboral será de 37,50 horas semanales.

Los horarios 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.

El periodo de descanso en la jornada diaria, será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

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

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

- En el primer trimestre del año se elaborará un calendario de vacaciones del personal fijo.

- Bien a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, 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 13.- LICENCIAS

De acuerdo con lo dispuesto por el art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio, unión civil o inscripción en el registro de parejas de hecho: quince días naturales.

2. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge, hijos o nietos y hermanos:

* 2 días

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento, fuera de la provincia de Granada.

3. Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y los ascendientes o descendientes del trabajador.

* 2 días

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento, fuera de la provincia de Granada.

4. Traslado de domicilio: 1 día

5. Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida.

6. En lo no especificado en este artículo, se estará en lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO V. SALUD LABORAL Y JUBILACION

ARTÍCULO 14.- 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 15.- 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.

ARTÍCULO 16.- JUBILACION

1.- Jubilación ordinaria:

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, reúnan las condiciones es-

tablecidas en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento.

2.- Jubilación Parcial:

Se estará durante la vigencia del presente convenio colectivo a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de seguridad social sobre la jubilación parcial.

CAPÍTULO VI. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 17.- FALTAS Y SANCIONES

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

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 18.- DERECHOS Y GARANTIAS 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.

CAPÍTULO VIII. COMISION PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 19.- COMISION 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 siguiente 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 sita en el Centro de Trabajo de Alhama.

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 20.- 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 concurren 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 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.

CAPÍTULO IX. IGUALDAD

ARTÍCULO 21.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODOS LSO 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 e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

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

10. La empresa deberá 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.

CONVENIO RRSU ALHAMA									
Vigencia del convenio: Febrero 2022 hasta Diciembre 2023									
AÑO 2022									
GRUPO OPERARIO	Salario Mes	Plus Toxico Mes	P. Transporte Mes	Vacaciones	Pagas Extras Verano-Navidad	H.Extra	Nocturno Mes	Festivo	TOTAL BRUTO ANUAL
Denominación									
Conductor día	1.265,28	379,58	191,92	1.265,28	1.265,28	14,61		90,00	24.000,50
Conductor noche	1.265,28	379,58	191,92	1.265,28	1.265,28	14,61	154,36	90,00	25.698,46
Peón día	1.024,01	307,20	191,92	1.024,01	1.024,01	12,00		90,00	19.826,50
Peón noche	1.024,01	307,20	191,92	1.024,01	1.024,01	12,00	149,38	90,00	21.469,68
Jefe Servicios	1.656,03	496,81	191,92	1.656,03	1.656,03				30.760,57
AÑO 2023									
GRUPO OPERARIO	Salario Mes	Plus Toxico Mes	P. Transporte Mes	Vacaciones	Pagas Extras Verano-Navidad	H.Extra	Nocturno Mes	Festivo	TOTAL BRUTO ANUAL
Denominación									
Conductor día	1.320,32	396,10	200,27	1.320,32	1.320,32	15,24		100,00	25.044,53
Conductor noche	1.320,32	396,10	200,27	1.320,32	1.320,32	15,24	161,07	100,00	26.816,35
Peón día	1.068,55	320,57	200,27	1.068,55	1.068,55	12,52		100,00	20.688,96
Peón noche	1.068,55	320,57	200,27	1.068,55	1.068,55	12,52	155,88	100,00	22.403,62
Jefe Servicios	1.728,07	518,42	200,27	1.728,07	1.728,07				32.098,66

NÚMERO 3.267

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA,
PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Solicitud para autorización de ocupación del dominio público marítimo-terrestre

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y en el artículo 152.8 y 9 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General, se somete a información pública la solicitud de ocupación de dominio público marítimo-terrestre por ROMERO LÓPEZ INGENIEROS, S.L. para establecimiento expendedor de comidas y bebidas en Playa de Melicena, t.m. Sorvilán (Granada), por cuatro años . Expte.: AUT02/22/GR/0018.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de VEINTE (20) DIAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9'00 a 14'00 de lunes a viernes, así como en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la

persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 27 de junio de 2022.- El Delegado Territorial, fdo.: Manuel Francisco García Delgado.

NUMERO 3.152

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA E INTERIOR

Resolución expte.: 14.051/AT

EDICTO

Resolución de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada "Proyecto del Parque Eólico Dama de Baza e infraestructuras de evacuación, sito en el término municipal de Huéneja (Granada)".

Exp. núm. 14.051/AT, AAU-GR-039-20.
E-4475/jar.