

NÚMERO 3.203

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA E INTERIOR  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN GRANADA

*Información pública, expediente: DGC 02/002*

ANUNCIO de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, por la que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y aprobación del proyecto de ejecución, de la instalación de distribución de gas natural denominada "PROYECTO DE ESTACIÓN DE REGULACIÓN Y MEDIDA MOP-10/MOP-5 PARA SUMINISTRO AL POLÍGONO INDUSTRIAL PROFITEGRA, EN T.M. DE ESCÚZAR (Granada)".

Expte. Núm. DGC 02/22. E-6205

A los efectos previstos en los artículos 55 y 73 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos; el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural; y en particular la aplicación del su Título IV; el Real Decreto 919/2006, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de distribución y utilización de combustibles gaseosos y sus instrucciones técnicas complementarias ICG 01 a 11; el Real Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, en cuanto que no se oponga al citado Real Decreto 919/2006; así como el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, Industria y Energía; el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; la resolución de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones de gas en las Delegaciones Provinciales, esta Delegación somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de las instalaciones correspondientes a la solicitud de autorización administrativa para el proyecto con las siguientes características:

Peticionario: Redexis Gas, S.A., con domicilio a efectos de notificaciones en Avda. Federico García Lorca, nº 30 local 20 18014 Granada, y CIF: A-82.625.022.

Objeto de la Petición: Autorización Administrativa Previa y Aprobación del Proyecto de Ejecución de la instalación denominada "Proyecto de estación de regulación y medida MOP-10/MOP-5 para suministro al polígono industrial Profitegra, en el término municipal de Escúzar (Granada)".

Características: Ampliación de la posición OTUES-02, instalación de una nueva ERM G-650 10/5 bar para un caudal previsto de 6.240 mm<sup>3</sup>(n)/h, instalación de circuitos de tuberías de derivación desde tubería existente, conexión mediante tomas en carga con tuberías existentes (acero/polietileno), construcción de by-pass provisional, soldaduras de tuberías, válvulas y accesorios, y anulación parcial de tuberías existentes (acero/polietileno), correspondientes a proyecto suscrito por el Ingeniero Industrial D. José Roig Gómez colegiado nº 12392 del Colegio de Ingenieros Industriales de Madrid, visado por ese colegio el 23/05/2022 con nº de visado 202202226.

Presupuesto: 149.595,38 euros

Finalidad: Suministro de gas natural canalizado en MOP-5 al polígono industrial Profitegra en el municipio de Escúzar.

Lo que se hace público para conocimiento general de todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, para que puedan examinar el expediente en el portal de la transparencia LinkPúblico:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/>

o para aquellos no obligados a relacionarse electrónicamente de forma presencial mediante cita previa llamando al 955 041 111 en esta Delegación en Granada, sita en calle Joaquina Eguaras, nº 2. Se podrán presentar en esta Delegación, las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio.

Granada, 24 de junio de 2022.-El Delegado del Gobierno (P.S. Orden de 13 de mayo de 2022, BOJA extraordinario nº 17); El Delegado Territorial de Salud y Familias, fdo.: Indalecio Sánchez-Montesinos García.

NÚMERO 3.390

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

*Convenio colectivo del Colegio Oficial de  
Farmacéuticos de Granada*

**EDICTO**

Resolución de 5 de julio 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 DEL COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE GRANADA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE GRANADA, (con código de convenio nº 18000362011981), adoptado entre la representación de la empresa y la de los

trabajadores, presentado el día 30 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, 5 de julio de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO TRABAJADORES 2022-2025 COF GRANADA**

- ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL
- ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA
- ARTÍCULO 4. NORMAS SUPLETORIAS
- ARTÍCULO 5. GARANTÍAS
- ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- ARTÍCULO 7. TELETRABAJO
- ARTÍCULO 8. INGRESOS
- ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN
- ARTÍCULO 10. BAJA VOLUNTARIA
- ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL
- ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL
- ARTÍCULO 13. VACACIONES
- ARTÍCULO 14. PERMISOS Y LICENCIAS
  - 14.1. Parejas de hecho
- ARTÍCULO 15. PERMISOS NO RETRIBUIDOS
  - 15.1 Reducciones de jornada
  - 15.2 Condiciones para el disfrute
- ARTÍCULO 16. EXCEDENCIAS
- ARTÍCULO 17. SISTEMA RETRIBUTIVO
  - 17.1 Complementos de responsabilidad
  - 17.2 16.2 Garantía "Ad Personam"
- ARTÍCULO 18. PAGO DE SALARIOS
- ARTÍCULO 19. REVISIÓN SALARIAL
- ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD
- ARTÍCULO 21. DIETAS Y KILOMETRAJES
- ARTÍCULO 22. INCAPACIDAD TEMPORAL
- ARTÍCULO 23. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN
  - 23.1 Sistema de clasificación
  - 23.2 Clasificación
- ARTÍCULO 24. GRUPOS PROFESIONALES
- ARTÍCULO 25. SALUD LABORAL
- ARTÍCULO 26. PROTECCIÓN AL EMBARAZO
  - 26.1 Adaptación al puesto de trabajo
  - 26.2 Cambio de puesto o función
  - 26.3 Lactancia
- ARTÍCULO 27. RIESGOS PSICOSOCIALES
- ARTÍCULO 28. PREMIO DE VINCULACIÓN

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL**

Firman el presente convenio D. Jesús Brando Cotta como Secretario y jefe de personal del Ilustre Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada en adelante ICOFAGRA y D. Rafael Spínola Valdés como delegado de personal y representante de los trabajadores.

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en el ICOFAGRA, mediante contrato laboral cualquiera que fuera sus cometidos, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el tercer párrafo de este artículo.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

En cuanto al personal destinado a sustituir al Presidente, en las funciones de titular de Oficina de Farmacia, se regirá por lo dispuesto en el convenio existente en dicha Oficina de Farmacia o en su defecto por el convenio nacional de Oficina de Farmacia vigente en ese momento.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el ICOFAGRA (Colegio Profesional dedicado a la gestión del colectivo de los farmacéuticos) y los trabajadores contratados por el mismo.

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia durante 3 años.

Al finalizar el periodo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

Denunciado el Convenio las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

Denunciado el Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

**3.1. Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria compuesta de dos representantes del ICOFAGRA y dos de representantes de los trabajadores, que entienda, interprete y vigile la aplicación del convenio, así como de la no aplicación de las condiciones de trabajo que se recogen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las decisiones serán tomadas por unanimidad. Si no se alcanza acuerdo, las partes recurrirán a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto (SERCLA), antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

**ARTÍCULO 4. NORMAS SUPLETORIAS.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en todas aquellas otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

**ARTÍCULO 5. GARANTÍAS.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas individualmente reconocidas a los trabajadores, que se

conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

## CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

### ARTÍCULO 7. TELETRABAJO

Con carácter general, todos los trabajadores del ICOFAGRA podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo. Corresponde al ICOFAGRA, en colaboración con la representación de los trabajadores y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas, departamentos, actividades o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre el ICOFAGRA y el trabajador, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo a teletrabajar en donde se reflejará los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la elección de los días de teletrabajo

### ARTÍCULO 8. INGRESOS

Todos los contratos celebrados por el Colegio de Farmacéuticos se deberán hacer por escrito de lo contrario el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

### ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adaptarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establezca.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, en las condiciones que establece la legislación vigente.

Los procesos de selección atenderán siempre a criterios objetivos y se erradicará toda forma de discriminación por razón de sexo en dichos procesos.

De todos y cada uno de los contratos concertados se le entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores, quienes deberán ser informados igualmente de las contrataciones que se lleven a cabo, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### ARTÍCULO 10. BAJA VOLUNTARIA.

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, este vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. En caso de no cumplir con esta formalidad, de la liquidación correspondiente, se deducirá un número de días de salario igual a los que haya incumplido en relación al plazo de comunicación establecido.

## CAPÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

### ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL.

La jornada será de 7 horas diarias en horario continuo de lunes a viernes, considerando el tiempo de descanso jornada laboral, 35 horas semanales y 1.575 anuales.

La distribución de la jornada será de lunes a viernes. Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

Los trabajadores incorporados a partir de agosto de 2014 su jornada laboral de 1.800 anuales.

### ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL

El ICOFAGRA junto con la Representación Legal de los Trabajadores, elaborará un calendario laboral para el año siguiente, durante el último mes de cada año. En este calendario deberán ir incluidos las fiestas locales y la determinación de las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como los descansos que establezcan.

La negociación de dicho calendario procurará elaborar el mismo, conciliando la vida personal con la laboral.

Cuando el calendario laboral presente "un puente"- un día laborable comprendido entre días festivos, o entre un fin de semana y un día festivo-, la mitad del personal librará por turno.

### ARTÍCULO 13. VACACIONES

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutara anualmente veintidós días laborables vacaciones retribuidas, o la parte correspondiente, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando, para el disfrute de este descanso.

En caso de disfrutar las vacaciones en periodos inferiores a los 22 días laborables se podrán distribuir de la siguiente manera: 11 días laborables ininterrumpidos y 11 días laborables de libre elección por el trabajador, siendo comunicados con suficiente antelación el mismo y de acuerdo con la empresa.

Pactadas las vacaciones, aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de incapacidad temporal, no pudieran disfrutarlas en el periodo pactado tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja.

Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente.

### ARTÍCULO 14. PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a. Matrimonio: Veintiún días, que podrá disfrutar ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b. Por nacimiento de hijos: según lo estipulado según el convenio de los trabajadores.

c. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Dos días para los residentes.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

g. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se realizarán en la medida de lo posible por la tarde.

h. Por lactancia según lo estipulado según el convenio de los trabajadores.

i. El tiempo necesario para acudir al médico.

j. Cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas siempre y cuando estén relacionadas con el puesto de trabajo.

#### 14.1. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

#### ARTÍCULO 15. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar dos permisos al año, sin sueldo, por un máximo de diez días cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses y tendrán que otorgarlos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

##### 15.1 Reducciones de jornada

a. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.

b. Tendrá el mismo derecho quien 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.

c. Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

##### 15.2 Condiciones para el disfrute.

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente, señalando el tipo de permiso o licencia a la que se acoge y fecha de inicio de la misma. Dicho impreso deberá presentarse al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto los de fallecimiento, enfermedad, nacimiento y por causas suficientemente justificadas. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reduc-

ción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y bajo aprobación del jefe de personal.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 16. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición

de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### CAPÍTULO CUARTO: POLÍTICA SALARIAL

##### ARTÍCULO 17. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos de responsabilidad al puesto de trabajo; así como garantías "Ad Personam"

El salario base es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual está encuadrado.

Dicha base será incrementada por la prorrata correspondiente

El salario base en jornada normal, será el que figura para cada categoría profesional de acuerdo a la tabla 1.

##### GRUPO PROFESIONAL / NIVEL PROFESIONAL / GRUPO COTIZACIÓN / SALARIO (Mes)

Técnico de grado superior / Técnico / 1 / 1.964,73 euros

Oficial primera administrativo / Administrativo / 5 / 1.719,72 euros

Oficial segunda administrativo / Administrativo / 5 / 1.687,89 euros

Auxiliares administrativos / Administrativo / 7 / 1.523,50 euros

Ayudante

Administrativo / Administrativo / 7 / 1.155,91 euros

Almacén y expediciones / Ayudante de almacén / 7 / 1.020 euros

Mantenimiento e instalaciones / Operario de mantenimiento / 9 / 1.020 euros

Tabla 1

##### 17.1 Complementos de responsabilidad.

Los complementos de responsabilidad se fijan de acuerdo a la tabla 2. Dicha tabla no es excluyente de incorporar nuevos complementos y/o pluses.

##### GRUPO PROFESIONAL / GRUPO COT. / PLUS RESPONSABILIDAD

TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR / 1 / 200 euros

OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO / 5 / 175 euros

OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO / 7 / 150 euros

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS / 7 / 125 euros

AYUDANTE ADMINISTRATIVO / 7 / 100 euros

ALMACÉN Y EXPEDICIONES / 7 / 100 euros

MANTENIMIENTO E INSTALACIONES / 9 / 100 euros

Tabla 2

##### 17.2 Garantía "Ad Personam"

En aquellos trabajadores que, con carácter global, los pluses y complementos salariales percibidos excedan a los indicados en la tabla 2, la diferencia seguirá manteniéndose estrictamente "ad personam".

##### ARTÍCULO 18. PAGO DE SALARIOS

Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales con tres gratificaciones extraordinarias, abonándose estas en febrero, junio y noviembre, consistentes en treinta días de salario del Convenio, incrementando con los emolumentos económicos por razón de antigüedad.

Los trabajadores incorporados a partir de agosto de 2014 sólo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias (junio y noviembre).

La liquidación y el pago del salario se harán mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que se observarán todos los conceptos devengados por el trabajador.

Las pagas ordinarias se percibirán los días 30 de cada mes.

##### ARTÍCULO 19. REVISIÓN SALARIAL

La revisión salarial se realizará de acuerdo al incremento marcado por el Convenio colectivo para oficinas de farmacia.

En el caso que a fecha de publicación de este convenio, el Convenio colectivo para oficinas de farmacia no esté aún publicado, se aplicará una subida correspondiente según ultraactividad del último convenio publicado.

##### ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 6% de sus retribuciones salariales, hasta un máximo del 60%.

Este artículo no será de aplicación a los trabajadores incorporados a partir de agosto de 2014.

##### ARTÍCULO 21. DIETAS Y KILOMETRAJES

\* Dieta completa 54 euros/día.

\* Media dieta 27 euros día.

\* Alojamiento según factura hotel.

\* Desplazamiento 0,39 euros por km o en su defecto billetes del medio de transporte utilizado.

##### ARTÍCULO 22. INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará las protecciones económicas por razón de enfermedad común, profesional, o accidente laboral o extralaboral, hasta alcanzar el 100% del salario real total, establecido en el presente Convenio, y ello, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

#### CAPÍTULO QUINTO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### ARTÍCULO 23. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

###### 23.1 Sistema de clasificación

A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la empresa. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios,

tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo

### 23.2 Clasificación

La clasificación se realizará en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 24. GRUPOS PROFESIONALES.

Las funciones de las diferentes categorías profesionales se desarrollan en la tabla 3, la cual no es excluyente de incorporar nuevos grupos profesionales.

#### GRUPO PROFESIONAL / NIVEL PROFESIONAL / GRUP. COT. / DEFINICIÓN NIVELES

**TÉCNICOS / TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR / 1 / Es el que posee título universitario, o de enseñanza técnica superior y desempeña su trabajo dentro de la empresa relacionado con la titulación obtenida.**

**ADMINISTRATIVOS / OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO / 5 / Es el que realiza trabajos administrativos de asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.**

**ADMINISTRATIVOS / OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO / 5 / Es el que bajo la subordinación a otras categorías superiores, y con los conocimientos necesarios desarrolla funciones administrativas, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para el oficial de primera.**

**ADMINISTRATIVOS / AUXILIAR ADMINISTRATIVO / 7 / Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa. Asimismo se encuadrarán dentro de este nivel profesional las personas cuya actividad sea la de atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, presten la atención al público en recepciones, así como otros servicios análogos.**

**ADMINISTRATIVOS / AYUDANTE ADMINISTRATIVO / 7 / Quien realiza trabajos auxiliares de administración dentro de la empresa, así como atención de comunicaciones, atención al público en recepciones y otros servicios análogos.**

**ALMACÉN Y EXPEDICIONES / AYUDANTE DE ALMACÉN / 7 / Realiza tareas sencillas y de tipo auxiliar dentro del almacén.**

**MANTENIMIENTO E INSTALACIONES / OPERARIO DE MANTENIMIENTO / 9 / Es el que ejerce una o varias funciones propias de su grupo profesional, pero sin la responsabilidad y conocimientos exigidos para el especialista de mantenimiento.**

#### Tabla 3

#### CAPÍTULO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ARTÍCULO 25. SALUD LABORAL

A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del presente Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

#### ARTÍCULO 26. PROTECCIÓN AL EMBARAZO

##### 26.1 Adaptación al puesto de trabajo.

La evaluación de los riesgos deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración

de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incluir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

##### 26.2 Cambio de puesto o función.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

##### 26.3 Lactancia

Lo dispuesto en el apartado 26.1 y 26.2 de este artículo, será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### ARTÍCULO 27. RIESGOS PSICOSOCIALES

Las partes signatarias de este Convenio, adoptan el compromiso de velar porque en el ámbito de la empresa exista un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y en concreto para el acoso sexual o laboral.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO: POLÍTICAS DE DESARROLLO SOCIAL

#### ARTÍCULO 28. PREMIO DE VINCULACIÓN

El trabajador que alcance su edad de jubilación percibirá, en concepto de premio de vinculación, el importe de dos mensualidades de su salario base, incrementando con los emolumentos por antigüedad y de puesto de trabajo. Asimismo, quienes obtén por una jubilación anticipada voluntaria percibirán también dicho premios siempre y cuando haya sido comunicado al COF GRANADA con al menos seis meses de antelación.

#### DECLARACIÓN GENERAL SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, reli-

gión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- \* El acceso al empleo.
- \* Estabilidad en el empleo.
- \* Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- \* Formación y promoción profesional.
- \* Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

Granada, 20 de junio de 2022.- Por parte del ICOFAGRA, fdo.: Jesús Brandi Cotta, Secretario y jefe de personal; Por parte de los trabajadores, fdo.: Rafael Spínola Valdés, Delegado de personal.

NÚMERO 3.525

## **AYUNTAMIENTO DE ALBONDÓN (Granada)**

*Convocatoria plaza Limpiador/a como personal laboral temporal a tiempo parcial*

### **EDICTO**

Por resolución de Alcaldía n.º 76/2022 de fecha 12 de julio, se han aprobado las bases y la convocatoria para la selección de personal laboral temporal a tiempo parcial, para la plaza de Limpiador/a vacante en este Ayuntamiento y creación de bolsa de empleo:

#### **PRIMERA. Objeto de la Convocatoria**

Es objeto de las presentes bases la contratación, con carácter temporal, de un/a Limpiador/a Dependencias Municipales prevista en el Anexo de Personal del Ayuntamiento de Albondón, como personal laboral, a jornada parcial, mientras se sustancia el procedimiento de selección de dicha plaza con carácter fijo.

#### **SEGUNDA. Condiciones de Admisión de Aspirantes**

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley

del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.

e) Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional Básica o equivalente.

Estos requisitos deberán poseerse como fecha límite el último día del plazo de presentación de instancias.

#### **TERCERA. Forma y Plazo de Presentación de Solicitudes**

Las solicitudes para tomar parte en las correspondientes pruebas de selección, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para las plazas a que se opte, se dirigirán a la Sra. Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el B.O.P.

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

#### **CUARTA. Admisión de Aspirantes**

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un