

NÚMERO 5.474

**JUNTA DE ANDALUCÍA****CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO  
AUTÓNOMO***Convenio colectivo de la Asociación Granadina de  
Consumidores de Combustibles y Derivados  
(Juncadiéssel)***EDICTO**

Resolución de 25 de octubre de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL), (con código de convenio nº 18100642012015), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 7 de septiembre de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

Granada, 26 de octubre de 2021.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

**III CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL), 2021 - 2026****ÍNDICE****CAPÍTULO I**

- Artículo 1. Partes signatarias
- Artículo 2. Ámbito funcional y territorial
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad
- Artículo 5. Compensación y absorción

**CAPÍTULO II**

- Artículo 6. Comisión Paritaria.

**CAPÍTULO III**

- Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.
- Artículo 8. Período de prueba.
- Artículo 9. Contratación temporal.
- Artículo 10. Contrato a tiempo parcial

Artículo 11. Contratos formativos.

Artículo 12. Preaviso por cese.

Artículo 13. Pluriempleo.

**CAPÍTULO IV**

Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 15. Clasificación Profesional.

Artículo 16. Grupos profesionales.

Artículo 17. Movilidad funcional.

Artículo 18. Ascensos o promoción profesional.

**CAPÍTULO V**

Artículo 19. Jornada laboral.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Artículo 21. Vacaciones

Artículo 22. Licencias

Artículo 23. Reducción de jornada por motivos familiares.

**CAPÍTULO VI**

Artículo 24. Estructura salarial.

Artículo 25. Salario base.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

Artículo 27. Plus Nocturnidad.

Artículo 28. Plus festivos.

Artículo 29. Plus coordinador de turno.

Artículo 29Bis. Complemento Antigüedad.

Artículo 30. Pago del salario y anticipos.

**CAPÍTULO VII**

Artículo 31. Prendas de trabajo.

Artículo 32. Seguro de invalidez y muerte.

**CAPÍTULO VIII**

Artículo 33. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

**CAPÍTULO IX**

Artículo 34. Faltas y sanciones.

Artículo 35. Faltas leves.

Artículo 36. Faltas graves.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Artículo 38. Abuso de autoridad.

Artículo 39. Otras conductas sancionables.

Artículo 40. Graduación de las sanciones.

**CAPÍTULO X**

Artículo 41. Seguridad y salud.

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

Artículo 43. Acoso.

**CAPÍTULO XI**

Artículo 44. Derechos Sindicales.

**CAPÍTULO XII**

Artículo 45. Acción Positiva.

**III CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL)****CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Delegado de Personal de la plantilla y, de otra parte, la ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter estatutario y eficacia general.

## Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio resultará de aplicación a todos los trabajadores de ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS (JUNCADIÉSEL) que presten servicios en el centro de trabajo de Granada y que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para el suministro de carburante y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tienda, con o sin bar, venta de tienda de conveniencia (artículos perecederos y no perecederos), transporte de gasóleo y entrega de gasóleo a domicilio, así como aquellas actividades relacionadas con estas.

## Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de agosto de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2026, con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente convenio quedará denunciado mediante preaviso de cualquier da las partes con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de finalización de su vigencia (30 de noviembre de 2026).

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista, el convenio mantendrá su vigencia durante un período máximo de 12 meses, computados desde la fecha de su denuncia, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027. En caso de que no alcanzarse un nuevo convenio llegada esta última fecha, el mismo perderá totalmente su vigencia resultando de aplicación el convenio de ámbito superior, si lo hubiere.

En el plazo máximo de un mes desde la denuncia del Convenio se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo.

## Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, las partes se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, el artículo en cuestión se tendrá por no puesto.

## Artículo 5. Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones

superiores fijadas por disposición legal, contrato individual o concesión voluntaria.

## CAPÍTULO II. Comisión Paritaria

### Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento, designe por unanimidad.

Estará compuesta por un máximo de dos representantes, uno por parte de la Empresa y otro en representación de los trabajadores, siendo este último designado de entre los representantes legales y/o fuerzas sindicales existentes en la empresa en cada momento, en función de su representatividad. Inicialmente se designa como integrante de la misma al Delegado de Personal firmante del convenio.

Los acuerdos de la Comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, un miembro de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

a) Vigilancia, seguimiento e interpretación del cumplimiento del Convenio.

b) La adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse y, si fuera necesario, su modificación.

c) Fijar las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de este Convenio.

d) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias.

e) En supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas, así como en los que las partes acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en los términos previstos en el V ASAC, la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados).

La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de 7 días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el artículo 41 ET).

f) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas conforme a la normativa vigente.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en el domicilio social de la Empresa, sito en C/ Baza, Polígono Juncaril Parcela 328, Albolote (Granada), 18220

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

### CAPÍTULO III. Contratación y empleo

#### Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

#### Artículo 8. Período de prueba.

En tanto la plantilla de JUNCADIÉSEL no exceda de 25 trabajadores, el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá ser de hasta 3 meses, siendo el período de prueba de 6 meses para dichos técnicos titulados.

En el caso de los contratos temporales de duración inferior a 6 meses, el período de prueba será:

- Entre 1 mes y 2 meses: hasta 45 días
- Entre 2 meses y 3 meses: hasta 60 días

#### Artículo 9. Contratación temporal.

Se estará a la legislación laboral vigente, con las especialidades indicadas a continuación:

##### A) Contrato de obra o servicio determinada

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 3 años.

##### B) Contrato Eventual

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

#### Artículo 10. Contrato a tiempo parcial

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador/a con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

2. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Al efecto, las partes convienen que el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 1 día. En todo caso, el preaviso se considerará cumplido con la inclusión de las horas complementarias en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

En lo no previsto en este artículo en relación a las horas complementarias, se estará a lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. Contratos formativos.

Se estará a la legislación laboral vigente, con las especialidades indicadas a continuación:

##### A) Contrato para la formación y el aprendizaje:

a) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 65, 75 y 80% del salario del grupo profesional correspondiente del presente convenio colectivo, durante el primer, segundo y tercer año del contrato, respectivamente, sin que, en ningún caso, la retribución sea inferior al SMI vigente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 12. Preaviso por cese.

El trabajador estará obligado a preavisar con al menos 15 de días de antelación, su solicitud de baja volun-

taria, de lo contrario, la Empresa le podrá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

#### Artículo 13. Pluriempleo.

JUNCADIÉSEL no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

### CAPÍTULO IV. Organización del trabajo y clasificación profesional

#### Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de JUNCADIÉSEL, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración dentro de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Es facultad de la Empresa, inherente a su poder de dirección, utilizar las medidas o los medios informáticos o de vigilancia y/o control que considere necesarios para garantizar tanto la adecuada conservación del material de la Empresa, los medios puestos a disposición de los empleados, su utilización de conformidad con la buena fe, la ausencia de abuso o perjuicio a la Empresa, sus empleados o terceros, el cumplimiento de las obligaciones de carácter laboral y la adecuada prestación del servicio a los clientes.

#### MEDIOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADO

Para el correcto desempeño de sus funciones, la Empresa puede poner a disposición de los empleados determinadas herramientas informáticas (p. ej. ordenador personal, aplicaciones y programas informáticos de carácter general y específico de la actividad empresarial, conexión a Internet, dispositivos móviles, PDA, Intranet, correo electrónico, etc.).

Todos los equipos informáticos, programas, archivos, aplicaciones informáticas y documentos instalados en los sistemas o servidores, los dispositivos de comunicación de todo tipo, así como el acceso a Internet y a la red corporativa de la Compañía son propiedad de la Empresa y su utilización queda limitada a fines estrictamente profesionales, en la medida en que se trata de herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa para un mejor desempeño de las funciones laborales encomendadas. Así, el Empleado (i) sólo podrá realizar conexiones a través de la referida red que obedezcan a fines estrictamente profesionales, (ii) tiene limitado el uso del teléfono móvil a fines estrictamente profesionales, quedando prohibido su uso para cuestiones de carácter personal y/o ajenas a su prestación laboral y (iii) solo podrá utilizar el correo electrónico con fines estrictamente profesionales, por lo que no puede albergar al-

guna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones.

Las partes reconocen la libertad de la Empresa para instalar programas/aplicaciones/sistemas que permitan conocer el uso adecuado de dichos medios puestos a disposición del Empleado, incluyéndose la posibilidad de acceso al equipo informático, móvil, correo electrónico y demás elementos informáticos o de comunicación, intentándose que dicho acceso se realice, cuando las circunstancias lo permitan, en presencia del Empleado o un representante legal de los trabajadores.

En caso de constatarse una indebida utilización de los medios puestos a disposición del Empleado, la Empresa hará uso de su potestad disciplinaria de conformidad con los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

#### USO DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA JORNADA LABORAL

Por razones de seguridad en el servicio, queda expresamente prohibida la utilización de teléfonos móviles o cualquier otro dispositivo electrónico (p. ej. tablets, portátiles, relojes inteligentes o smartwatch, etc.) de carácter personal durante la jornada laboral.

En ningún caso se podrán abandonar las instalaciones de la Empresa para atender llamadas personales o mensajes, salvo (i) que se atiendan durante los períodos de descanso o (ii) en aquellos supuestos excepcionales, debidamente justificados y autorizados por el superior jerárquico, por el tiempo mínimo imprescindible que requiera la atención inmediata de una llamada o mensaje por parte del Empleado.

Los teléfonos móviles particulares deberán mantenerse en modo silencio, o con un timbre lo suficientemente bajo como para no perturbar el trabajo de otros empleados (se permiten las señales lumínicas de aviso de entrada de mensajes, salvo en el caso de puestos donde el uso de móviles esté expresamente prohibido).

Queda expresamente prohibido conectar el móvil, Tablet o cualquier otro dispositivo con conexión a internet a la red wifi de la Empresa.

El Empleado deberá desconectar obligatoriamente su teléfono móvil particular en los siguientes casos:

- \* Durante la celebración de reuniones, presentaciones o videoconferencias.
- \* En visitas con clientes.
- \* En visitas a/o de proveedores.
- \* Cuando así lo determinen, por razones de trabajo, los responsables de la Empresa.

#### CONTROL DE PRESENCIA

En cumplimiento del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en lo sucesivo, RDL 8/2019), las partes acuerdan utilizar el sistema de fichaje existente en la Empresa a efectos de llevar a cabo un registro diario de la jornada realizada por todos los empleados.

Al efecto, es obligación de todos los empleados, con independencia de su categoría o puesto de trabajo, (i) utilizar el sistema de fichaje a la entrada y a la salida de su jornada de trabajo, y (ii) registrar cualquier tipo de salida autorizada del centro de trabajo (p. ej., asistencia a



reuniones, gestiones bancos, salidas para gestiones personales durante la jornada de trabajo, etc.) en la libreta de registro de salidas del personal.

Habida cuenta de la importancia y trascendencia de la obligación recogida en el RDL 8/2019, así como de las consecuencias que se derivarían para JUNCADIÉSEL del incumplimiento del registro de jornada, la inobservancia de la obligación de fichaje podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

#### DATOS DE CONTACTO

El Trabajador podrá facilitar a la Empresa un número de teléfono o dirección de correo electrónico de contacto en el que desee recibir las cuestiones relativas a la organización del trabajo como horarios, turnos, distribución irregular de la jornada, etc. pudiendo en cualquier momento renunciar a dicha opción.

#### Artículo 15. Clasificación Profesional.

##### A) Criterios generales:

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación.

La clasificación se realizará en 2 Áreas Funcionales: Técnica - Administrativa y Operaciones, con 2 y 3 Grupos Profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

El trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

En caso de concurrencia con carácter indefinido en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

##### B) Áreas funcionales

##### 1. Técnica y Administrativa:

El área técnica comprende al personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y, en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

##### 2. Operaciones:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia (artículos perecederos y no perecederos), transporte de combustible y entrega de gasóleo a domicilio, así como sus actividades conexas, etc., bien directamente o en tareas auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

#### Artículo 16. Grupos profesionales.

##### A) Área Técnica y Administrativa

##### 1. Grupo Técnico:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa. Agrupa funciones tales como:

- Quienes encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Titulados).

- Quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Técnicos).

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Técnica.

##### 2. Grupo Administrativo:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas. Agrupa funciones tales como:

- Quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina (Jefe Administrativo).

- Quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del Jefe Administrativo, Gerente o Empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, decisiones estratégicas de contabilidad y todos los trabajos propios de la oficina, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (Oficial Administrativo de 1ª).

- Quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, liquidación de seguros sociales y confección de nóminas, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como, asimismo, cualesquiera otras funciones similares de aná-

loga importancia, con iniciativa y responsabilidad, siguiendo instrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (Oficial Administrativo de 2ª).

- Quien, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. (Auxiliar Administrativo, taquimecanógrafos/as y telefonistas).

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.

#### B) Área de Operaciones

##### 1. Encargado General:

A modo meramente enunciativo y no limitativo realiza funciones tales como coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del Gerente o propietario de la Estación.

##### 2. Vendedor:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, agrupa funciones tales como:

- Expendedor: suministro de gasolina, gasóleos y derivados, y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, realizando el cobro de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de trabajo, y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, incluyendo los servicios y jardinería.

- Expendedor-Vendedor: Además de las funciones del Expendedor, efectúan el cobro del importe de las ventas, manual o en cabina, de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la Estación y/o tienda, además de cualquier otra, encaminada a una adecuada explotación del Punto de Venta.

- Operarios: Engrasador, Mecánico Especialista, Lavador, Conductor/Repartidor de gasóleo a domicilio, Montador de Neumáticos.

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria a las anteriores dentro del Área de Operaciones.

##### 3. Subalterno:

Realiza durante la mayor parte de la jornada funciones tales como:

- Realizar los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe (ordenanza).

- Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias (guarda).

- Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa (personal de limpieza).

#### Artículo 17. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de cada Grupo Profesional. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

1. Trabajos de grupo profesional superior: la Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel que ocupe dentro del grupo profesional. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando un trabajador/a realizase funciones correspondientes a un grupo superior por seis meses consecutivos durante un año u ocho meses alternativos, dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al nivel superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su nivel de origen.

b) Si los mencionados plazos fueran superados hasta en seis meses, el trabajador/a, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario del nivel superior, sin que ello implique la consolidación del Grupo profesional superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador/a que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del período de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios en el grupo profesional superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b).

2. Trabajos de grupo profesional inferior: por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 18. Ascensos o promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna.

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que com-

portan funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos: Técnicos y Encargado General.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos, atendiendo a criterios de formación, capacidad y experiencia. Se podrá acordar por la Empresa la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción transcurrido el mismo período de prueba que aplicaría a una nueva contratación. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa.

## CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo y ordenación del mismo

### Artículo 19. Jornada laboral.

1. La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La distribución de la jornada se realizará en cómputo anual, sin perjuicio de la distribución irregular de la misma que se regulará en el apartado 2 del presente artículo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la Empresa. Cuando el trabajador preste servicio en jornada continuada superior a 6 horas tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Igualmente, en caso de que se realice una pausa para el desayuno en contratos con jornada inferior a 6 horas, su duración no podrá exceder de 15 minutos y no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve con carácter general, salvo en aquellos casos en que, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas de doce horas, la distribución irregular de la jornada pactada en el apartado 2 del presente artículo pueda suponer la realización de una jornada superior a nueve horas.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

2. Distribución irregular de la jornada: la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta un máximo del 30% de la jornada anual de trabajo.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo pactada, se realizará por días completos de trabajo o de descanso, según proceda, en el plazo de doce meses desde que se realice el cómputo anual.

3. El calendario laboral de la Empresa, dada su especial actividad, incluirá la prestación de servicios durante todos los días del año, incluyéndose dentro del mismo los festivos nacionales y locales.

4. Personal dedicado al transporte de combustible: toma y deje.

La toma será el tiempo de trabajo efectivo en el que se realizan un conjunto de tareas o trabajos auxiliares que se efectúan al inicio o comienzo del servicio en relación con el vehículo o su carga, así como aquellas funciones complementarias que, aunque no incidan directamente en el vehículo o la carga, son necesarias para una correcta prestación de servicios por parte del conductor, tendentes a garantizar la seguridad del vehículo y la carga.

El deje será el tiempo de trabajo efectivo, en el que se realiza un conjunto de tareas o trabajos auxiliares que se efectúan en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga y aquellas funciones complementarias y su finalidad, a las que se ha hecho referencia al definir la toma, en el momento de dejar o finalizar el servicio.

El tiempo de toma y deje, conforme a las características de los servicios prestados por la Empresa y sus vehículos e instalaciones, se fija en 15 minutos. En caso de superarse dicho tiempo, deberá justificarse por el empleado las tareas realizadas para ser considerado como tiempo de trabajo.

5. Teléfono de urgencias: el trabajador que, semanalmente, se encargue de atender el teléfono de urgencias para la realización de pedidos de carácter urgente por parte de los clientes, comunicará el tiempo dedicado a la atención de la llamada, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Los períodos de atención del teléfono se acumularán en horas completas para su compensación en el plazo de las cuatro semanas siguientes.

### Artículo 20. Horas extraordinarias

Dada la distribución irregular de la jornada pactada en el presente Convenio, las horas extraordinarias serán aquellas que sobrepasen la jornada pactada con carácter anual. En caso de realización, la Empresa optará por retribuir dichas horas al mismo valor que las horas ordinarias o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 21. Vacaciones

Los trabajadores de la JUNCADIÉSEL disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, el período vacaciones podrá ser fraccionado únicamente en 2 períodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarse durante los meses anteriormente mencionados, por turnos rotativos entre la plantilla y siempre que se dé cobertura suficiente a todos los turnos.

La fecha de inicio y fin de las vacaciones no podrá coincidir con la fecha de inicio o fin del disfrute de otros permisos, licencias o días festivos, salvo mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Se excluye de los períodos de posible disfrute de vacaciones las dos últimas semanas de diciembre y primera semana de enero.

La Empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior.

#### Artículo 22. Licencias

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consanguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual, debiendo acreditarse suficientemente dicho traslado.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, si bien no podrá disfrutarse en los períodos de Navidad y/o Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.
- i) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fraccio-

nes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo.

En caso de acumulación, la Empresa podrá acordar conceder un máximo de 13 días al empleado, que se disfrutarán a continuación del período de baja maternal o permiso de paternidad o, en su caso, a las vacaciones que hubiere pendiente de disfrute.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No retribuidas: En los casos previstos en el punto b) del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a una licencia adicional de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 23. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

La reducción de jornada diaria contemplada en el presente artículo 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.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y la Empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actuali-



zación profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI. Retribuciones y Estructura Retributiva

### Artículo 24. Estructura salarial.

De cara a cumplir con el contenido del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, las partes acuerdan simplificar las retribuciones que los empleados venían percibiendo, de manera que la misma quedará integrada por los siguientes conceptos:

1. Salario base
2. Pagas extraordinarias
3. Plus nocturnidad
4. Plus festivos
5. Plus coordinador de turno
6. Complemento antigüedad

La Empresa está obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva, estando obligada a elaborar el registro retributivo regulado en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 25. Salario base.

La cuantía del Salario Base mensual para cada Grupo Profesional, de la que se partirá para los incrementos salariales que, en su caso, procedan según lo previsto en el presente Convenio, es la siguiente:

#### Área Técnica-Administrativa

Grupo Técnico	Titulado	1.248,00 €
	Técnico	1.163,00 €
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo	1.150,00 €
	Oficial de 1ª adm.	1.075,00 €
	Oficial de 2ª adm.	1.001,50 €
	Auxiliar adm.	953,00 €

#### Área Operaciones

Encargado General	Encargado General	1.150,00 €
Vendedor	Expendedor-vendedor	953,00 €
	Expendedor	953,00 €
	Lavador	953,00 €
	Conductor/Repartidor gasóleo	953,00 €
	Montador de neumáticos	953,00 €
	Engrasador	953,00 €
	Mecánico especialista	953,00 €

Subaltemos	Ordenanza	953,00 €
	Guarda	953,00 €
	Personal Limpieza	953,00 €

### Artículo 26. Pagas extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más 2 pagas extraordinarias de un mes de salario base.

Devengo:

- Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

### Artículo 27. Plus Nocturnidad.

Los trabajadores que presten servicios entre las 23:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana, percibirán, por cada hora trabajada, un complemento de trabajo nocturno por valor de un 5% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores/as cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

### Artículo 28. Plus festivos

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 15,00 euros por día festivo trabajado.

No obstante, la Empresa abonará el importe que correspondería a la compensación por trabajo en los 14 días festivos (210,00 euros brutos anuales) de forma prorrateada mensualmente a todos los trabajadores, con independencia de que finalmente se trabajen o no, quedando los trabajadores obligados a la prestación de servicios en los días festivos cuando así sea requerido por la Empresa.

Se entienden por 'festivos' los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

### Artículo 29. Plus coordinador de turno

El Expendedor Vendedor que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, Gerente o Propietario, se le asigne mando sobre el resto del personal operario de la estación (vigile sus trabajos, reciba los suministros de toda clase, efectúe la distribución de los mismos, organice los turnos y/o vacaciones, etc.) percibirá un complemento bruto mensual de 50 euros.

El nombramiento (y el cese) de un empleado como Coordinador de Turno se realizará libremente por parte de la Dirección, sin derecho a consolidar el puesto ni la retribución específica señalada en este artículo por la realización de estas tareas una vez que sea cesado en la responsabilidad.

#### Artículo 29Bis. Complemento Antigüedad

Los aumentos salariales por año de servicio se devengarán exclusivamente por quinquenios, con un máximo de cinco (5). Por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 10,00 euros mensuales.

#### Artículo 30. Pago del salario y anticipos

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia. El salario se abonará por períodos vencidos, en los 10 primeros del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por un máximo de 3 veces al año, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 75% de las cantidades devengadas. Las cantidades anticipadas serán descontadas de las retribuciones del mes correspondiente al anticipo.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

### CAPÍTULO VII. Otras disposiciones

#### Artículo 31. Prendas de trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores de Operaciones 2 polos de trabajo, 2 pantalones y unas botas de trabajo por cada año. Las prendas se adaptarán a las necesidades de cada sexo.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa, estando el trabajador obligado a conservarlas en buen estado, utilizarlas únicamente durante la jornada laboral y devolverlas completos, en su caso, a la Empresa a la finalización de su contrato de trabajo. En el supuesto de no hacerlo así, el valor de cada prenda que falte será descontado del finiquito o exigido por otras vías.

#### Artículo 32. Seguro de invalidez y muerte

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por la Empresa, durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 30.000 euros, y en caso de invalidez (permanente total y absoluta, y gran invalidez) 35.000 euros.

### CAPÍTULO VIII. Inaplicación de convenio colectivo

Artículo 33. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IX. Faltas y sanciones

#### Artículo 34. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 35. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, hasta 3 en un mes o treinta días naturales.

2. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

6. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.

7. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

8. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

#### Artículo 36. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, durante un período de un mes.

2. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada.

3. El incumplimiento en la utilización del sistema de fichaje para llevar a cabo el registro diario de jornada.

4. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

6. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

9. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía en una ocasión.

10. La reincidencia en falta leve dentro de un semestre natural, cuando haya sanción por escrito de la Empresa.

11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

12. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.

13. El incumplimiento de las instrucciones y órdenes impartidas por el empresario en materia de trabajo. Si la actitud del empleado implicase un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

16. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

17. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

18. El uso del teléfono móvil o cualquier otro dispositivo electrónico (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, en contra de las previsiones contenidas en el presente convenio.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

20. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).

#### Artículo 37. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, cometidas en un período de 6 meses ó 20 durante un año.

2. Faltar al trabajo más de un día, sin causa justificada.

3. El incumplimiento en la utilización del sistema de fichaje para llevar a cabo el registro diario de jornada, cuando el mismo se produzca en más de dos ocasiones en el plazo de un mes.

4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones remitidas por la Dirección en materia de trabajo cuando suponga un quebranto manifiesto de la disciplina o suponga un perjuicio para la Empresa (ya sea económico o reputacional o de imagen). A título ejemplificativo, se entenderá que existe quebranto manifiesto de la disciplina cuando el empleado haya sido sancionado en una oca-

sión anterior por el mismo motivo dentro de los seis meses anteriores. En cualquier caso, en atención al grado de desobediencia mostrado por el empleado, no se requerirá un incumplimiento previo en la misma materia.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.

6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

9. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

10. La asistencia habitual al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía. Dado las condiciones en que se presta la actividad de la Empresa, se entenderá habitual cuando la asistencia al trabajo en dichas condiciones se produzca en más de una ocasión.

11. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

12. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

13. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.

14. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa o el desvío de clientes a otras empresas que presten servicios similares a los que oferta la Empresa.

15. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

16. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

17. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

18. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

24. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.

25. El uso del teléfono móvil en zonas no permitidas.

26. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.

27. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo, así como la negativa a someterse a la práctica de las pruebas acordadas en el protocolo al efecto para la detección de sustancias alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico.

28. El incumplimiento de la obligación del registro de jornada, de manera que la actividad registrada no corresponda con la realidad de los períodos de trabajo y/o descanso realizados por el empleado.

29. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

**Artículo 38. Abuso de autoridad.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

**Artículo 39. Otras conductas sancionables**

La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

**Artículo 40. Graduación de las sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
  - Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
  - Despido.

No obstante, la Empresa podrá, a su criterio, imponer alguna de las sanciones que correspondan a la infracción de grado inferior a la infracción que se haya cometido por parte del empleado (es decir, las sanciones leves podrán imponerse también para las infracciones leves, graves y muy graves; y las sanciones graves, podrán imponerse para las infracciones graves y muy graves).

Las sanciones que en el Orden Social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X. Seguridad y salud

### Artículo 41. Seguridad y salud.

La Empresa y personal cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

En atención a la actividad de la Empresa, se elegirá un Delegado de Prevención de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 42. Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los empleados a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el empleado, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo, y que, el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos periódicos, esporádicos y/o aleatorios según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo, se considerará como falta muy grave.

### Artículo 43. Acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mu-



jeros y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral: Descendente (cargo superior hacia inferior). Horizontal (mismo nivel jerárquico). Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral: Comunicación a la plantilla de dichas medidas. Responsabilidad compartida y encomienda especial a Encargados, directivos y mandos sobre las mismas.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: el representante de la RLT o el representante de la Empresa.

1) Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reu-

niones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

2) Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión Paritaria, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la Empresa se fomentará (i) Información y sensibilización: a través de campañas informativas para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso. (ii) Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

## CAPÍTULO XI. Derechos sindicales

### Artículo 44. Derechos Sindicales.

Los Representantes legales designados en cualquiera de los centros de trabajo de JUNCADIÉSEL tendrán los derechos, garantías y competencias previstos en la legislación vigente.

## CAPÍTULO XII. Igualdad

### Artículo 45. Acción Positiva

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, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores.

NÚMERO 5.455

**AYUNTAMIENTO DE ALBUÑUELAS (Granada)**

*Padrones cobratorios de agua, basura, alcantarillado 3º trimestre 2021*

**EDICTO**

Confeccionados y aprobados por resolución de la Alcaldía de fecha 25 de octubre de 2021 los padrones cobratorios de agua del Tercer Trimestre del año 2021, se expone al público por espacio de 15 días hábiles para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse éstas, los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el Alcalde Presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública, o bien impugnarlo directamente mediante recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, desde la fecha indicada anteriormente, sin perjuicio de cualquier otro que estime conveniente.

En caso de que se interponga recurso de reposición no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta tanto se resuelve aquel.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes, y por los conceptos indicados, que el plazo de cobro será de dos meses desde el día siguiente hábil al de la finalización del periodo de 15 días hábiles a efectos de reclamaciones indicada anteriormente.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de impresos facilitados al efecto, y abonado su importe en:

BANKIA, C/C Nº ES38 2038 3518 4164 0000 0288.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los intereses de demora y los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre, y en su caso las costas que se produzcan.

Lo que hace saber para general conocimiento.

Albuñuelas, 25 de octubre de 2021.-El Alcalde, fdo.: José Díaz Alcántara.

NÚMERO 5.497

**AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)**

*Aprobación definitiva exp. 2021/20584 de modificación de créditos por incorporación de R.L.T.*

**EDICTO**

No habiéndose presentado reclamaciones durante el periodo de información pública contra el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada en fecha el 21 de septiembre de 2021, por el que se efectuó la aprobación inicial del expediente nº 2021/20584 de "Modificación de créditos por incorporación de Remanente Líquido de Tesorería" del presupuesto en vigor, el cual fue publicado en el B.O.P. nº 188 de fecha 30 de septiembre de 2021, se considera definitivamente aprobado, publicándose a continuación las modificaciones efectuadas, conforme a lo previsto en el artículo 177 en relación con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

**Suplemento de Créditos:**

Aplicación		Modif. Crédito	
Org.	Progr.	Económica	Importe
GOB	1360	46700	45.000,00 euros
BSO	2314	13100	15.000,00 euros
BSO	2314	13102	50.000,00 euros

**Créditos extraordinarios:**

Aplicación		Modif. Crédito	
Org.	Progr.	Económica	Importe
OYS	1532	61901	140.000,00 euros
DEP	3420	13100	12.000,00 euros
DEP	3420	13102	13.000,00 euros

<u>Aplicación</u>	<u>Financiación</u>	<u>Modif. Crédito</u>
87000	Incorporación R.L.T.	275.000,00 euros

Contra la aprobación definitiva de este acuerdo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso administrativo en la forma y plazos establecidos en la ley reguladora de esa jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 177.2 en relación con el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Armilla, 27 de octubre de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: Dolores Cañavate Jiménez

NÚMERO 5.475

**AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)****EDICTO**

Que habiendo solicitado Agrimaquinaria Chico, S.L. proyecto de actuación para solicitud cambio de uso de nave e instalaciones explotación agrícola a venta exposición y reparación de maquinaria agrícola y unidad de