

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-14103/19, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.
- Domicilio: C/ Ronda del Pelirón - 11405 Jerez de la Frontera (Cádiz)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Paraje la Granja Polígono 11, parcela 1 Término municipal afectado: Los Barrios
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA n° 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán: Aumento de potencia del CT PT 28907 " Dehesa Granja"

CT	Descripción	Emplazamiento	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	Aumento de potencia de 50 kVA a 160 kVA	Coordenadas UTM HUSO 30 X: 267834 Y: 4009832	INTEMPERIE SOBRE POSTE	15.000/420	Cortacircuitos CUT-OUT + autoválvulas	TR1: 160

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

30/07/2020. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO:
ANA MESTRE GARCÍA. N° 40.687

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-14188/20, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ALSET ELÉCTRICA, S.L.
- Domicilio: C/ CONSTITUCIÓN, 30 - 11692 SETENIL DE LAS BODEGAS (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: EL BUGEOS
- Término municipal afectado: Alcalá de Valle
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA n° 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ALSET ELÉCTRICA, S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán: REFORMA DE LÍNEA AÉREA DE MT EN ZONA "BUGEOS" DESDE EL APOYO B000019 HASTA EL APOYO B000028

Desmontaje de los apoyos B000021 hasta B000026 y el apoyo B000028.

Desmontaje 779 m. de línea de MT LA 30 desde el apoyo B000019 hasta el apoyo B000028.

Desmontar 102 m. de línea de MT LA 30 desde el apoyo B000021 hasta el apoyo BJ00000 (Ubicación CT Virgen del Valle).

Coordenadas UTM Huso 30 ETRS 89

(1)	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores	Apoyos
1	Apoyo 1 X: 306854 Y: 4086900	Apoyo 5 (B000028) X: 307159 Y: 4087584	Aérea	20	0,761	LA-56 (47-AL1/8- ST1A)	Metálicos en celosía
2	Apoyo 1 proyectado X: 306855 Y: 4086900	Apoyo BJ00000 – Existente X: 306732 Y: 4086897	Aérea	20	0,122	LA-30 (27-A1 1/4 ST1A)	Metálicos en celosía
3	Apoyo 4 X: 307086 Y: 4087453	Apoyo B000000 – Existente – CT esperoncillo) X: 307052 Y: 4087504	Aérea	20	0,062	LA-56 (47-AL1/8- ST1A)	Metálicos en celosía

(1) Línea (2) Tensión (kV) (3) Longitud (km)

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente

Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

04/09/2020. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MESTRE GARCÍA. Nº 50.556

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-14113/19, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U.
- Domicilio: C/ Ronda, 27 - 11690 OLVERA (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Paraje "Baños"
- Término municipal afectado: Olvera
- Finalidad: Ampliación

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

NUEVO CENTRO DE TRANSFORMACION "MINERALES DEL SUR"

CT	Descripción	Emplazamiento	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	Sustitución	coordenadas UTM ETRS89, Huso 30 X: 301.149,95 Y: 4.089.763,56	INTERIOR AISLADO DE OBRA	10.000-20.000/420	Seccionador tripolar + fusibles APR	TR1: 250

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

04/09/2020. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MESTRE GARCÍA. Nº 50.576

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-14186/20, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U.
- Domicilio: C/ Ronda, 27 - 11690 OLVERA (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Paraje de los Baños
- Término municipal afectado: Olvera
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

(1)	Descripción	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores
1	Nueva	CSPM Baños X:300662,4 Y:4089791,8	Subestación Endesa X:300667,8 Y:4089757,4	Subterránea	33	0,057	RHZ1 26/45 KV 3x(1x240 mm2) Al

(1) Línea (2) Tensión (kV) (3) Longitud (km).

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

04/09/2020. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado:
ANA MESTRE GARCÍA. Nº 50.578

CONSEJERIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE CADIZ

ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

ACUERDO de 3 de septiembre de 2020, de la Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, por la que se abre un periodo de información pública sobre:

EXPEDIENTE DE OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS VP/1164/2019

De conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 48 del Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, (B.O.J.A. N.º 87, de 4 de agosto) y en virtud de las competencias del artículo 47 del citado Reglamento, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en el relación con el expediente VP/1164/2019,

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al Expediente: VP/1164/2019, con la denominación: "PROYECTO DE OBRAS DE EMERGENCIA DE INFRAESTRUCTURAS DE SANEAMIENTO GENERAL Y E.B.A.R. EN EL ENTORNO DE LAS VÍAS PECUARIAS 11001023.- VEREDA DE PEÑA PARDA Y 11001021.- VEREDA DE LAS ALCABALAS, SITAS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCALÁ DE LOS GAZULES, PROVINCIA DE CÁDIZ", promovido por AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES, CIF P-1100100-E, del cual se resume la siguiente información:

* Superficie afectada: 593 m²

* Vías pecuarias afectadas: 11001023.- VEREDA DE PEÑA PARDA Y 11001021.- VEREDA DE LAS ALCABALAS

Y que se concreta en los siguientes documentos que se exponen al público:

* Solicitud y documentación anexa.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz del presente acuerdo, a fin de que durante el plazo establecido en el apartado siguiente cualquier persona física o jurídica pueda acceder a la información y realizar, en su caso, las alegaciones que considere pertinentes.

Tercero. El trámite de información pública estará abierto durante 1 mes

a contar a partir del día siguiente al de la publicación de este Acuerdo en el boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Pasado ese plazo, se dispondrá de un plazo de 20 días hábiles para presentar las alegaciones que consideren.

Cuarto. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta:

* En la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la siguiente página web: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica

* En las dependencias de la delegación territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, sita en Plaza Adrúbal, 6 - 4ª Planta, 11071 - Cádiz, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes salvo festivos con cita previa.

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

07/09/2020. EL DELEGADO TERRITORIAL. Fdo.: Daniel Sánchez
Román. Nº 51.706

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: E.L.A. DE GUADALCACÍN

Expediente: 11/01/0081/2020

Fecha: 15/09/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARÍA DE LAS NIEVES MENDOZA MANCHEÑO

Código 11100292012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa E.L.A. GUADALCACIN, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5-06-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 26-05-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 15 de septiembre de 2020. El Delegado Territorial. Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LA E.L.A. DE GUADALCACÍN.

CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en la E.L.A. de Guadalcaçín.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El periodo de vigencia del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre 2023. El convenio entrará en vigor, desde la fecha de la firma de la revisión, salvo las excepciones y especificaciones que expresamente se establezcan. Dicho convenio se podrá modificar antes de la fecha de vencimiento mediante acuerdo de las partes implicadas.

Finalizado el plazo, el Convenio se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral, cuya relación contractual con la E.L.A. de Guadalcaçín sea superior a 6 meses, computados éstos de manera ininterrumpida.

De manera expresa queda excluido de este Convenio todo el personal contratado a través de las bolsas de trabajo municipal, así como el personal contratado para Casas de Oficio, Escuelas Taller, Talleres de Empleo o figuras equivalentes.

El Capítulo XI referido al Régimen Disciplinario, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en la E.L.A. de Guadalcaçín, con independencia de la duración de la relación contractual.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio de la E.L.A. de Guadalcaçín.

CAPITULO II - LEGITIMIDAD DE

LAS PARTES Y DENUNCIA DEL ACUERDO

ARTÍCULO 5.- LEGITIMIDAD DE LAS PARTES.

En la negociación de este convenio colectivo en representación de los

trabajadores han participado, el delegado-representante sindical de personal.

Por parte de la E.L.A. su Presidenta.

ARTÍCULO 6.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.

Cualquiera de las partes legitimadas un mes antes de su vencimiento podrá denunciar el Convenio vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde a la E.L.A. con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre la E.L.A. y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 8.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

ARTÍCULO 9.- PLANTILLA DE PERSONAL.

La E.L.A. de Guadalcazín aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 10.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y valoración.

Corresponderá a la E.L.A. la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo aprobada según Ley en Junta Vecinal del 29 de Marzo de 2017 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz Nº 90 del 16 de Mayo de 2017.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.
- Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o categorías de personal a quienes se reservan.
- Forma de provisión por concurso o libre designación.
- Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- Nivel de complemento de destino.
- Factores valorados.
- Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- Puntos correspondientes al complemento específico.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES.

Se considera personal laboral a aquellos empleados que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, prestan servicios retribuidos por esta Administración Pública. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, indefinido o temporal.

Desde el punto de vista funcional el personal de la E.L.A. se estructura en escalas y estas, a su vez en subescalas. Esta clasificación se detallará en la Relación de Puestos de Trabajo que elaborará la Corporación Local una vez firmado este Acuerdo.

CAPITULO IV – INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 12.- INCOMPATIBILIDADES.

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPITULO V – JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS, CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL.

1. Será de aplicación la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio.

2. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, a excepción de los puestos cuyas características obliguen a realizar una jornada de trabajo diferente.

Tendrán la consideración de jornadas de trabajo especiales, en todo caso, las siguientes:

- Jornada Partida: Es la que se aplica en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias que por la naturaleza de los servicios que prestan, parten su jornada en horario de mañana y tarde con una interrupción mínima de una hora y media para el almuerzo.
- Jornada a turnos: Es la que se desarrolla en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias en que por la naturaleza de los servicios que prestan el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas según un cierto ritmo continuo o discontinuo. Deberá figurar en su cuadro horario específico y da lugar al establecimiento de la rotación del personal afectado.

a) Jornada a dos turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana y tarde con rotación del personal afectado.

3. El personal que preste sus servicios, a jornada completa, dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

4. En el último trimestre de cada año, las partes legitimadas negociarán el calendario laboral para el año siguiente, conforme a lo recogido en los puntos anteriores.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado el quince de enero de cada año, previa negociación con el Representación Sindical y la E.L.A.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutaran por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y de forma excepcional hasta el 31 de Enero del año siguiente. A estas vacaciones se le añaden los días adicionales que marca la Ley por antigüedad de cada trabajador/ a.

Cada trabajador/a tendrá que solicitar sus vacaciones anuales antes del 15 de marzo para que la Entidad vaya realizando su previsión de vacaciones anuales de cada empleado, por ello se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con quienes representan al personal laboral. Las vacaciones de verano se disfrutarán preferentemente en el periodo del 1 de Junio al 25 de Agosto, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio. En todas las vacaciones se deben cubrir los puestos de trabajo obligatoriamente por las necesidades del servicio con al menos un empleado/a. Del mismo modo si se coincide en vacaciones varios empleados/as de un mismo puesto o similar hay que aplicar un criterio rotatorio, teniendo preferencia el trabajador/a con mayor antigüedad, para los años venideros si volviesen a coincidir tendrá preferencia el trabajador con menos antigüedad y así sucesivamente. Además se considerarán como días de permiso retribuidos los días 24 y 31 de diciembre

ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS, CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Por asuntos particulares: según Ley se establecerá 6 días de asuntos propios (además de los días que le pertenezcan a cada trabajador/a por su antigüedad en la Entidad). Debe ser comunicado por escrito previamente a la Presidenta de la ELA con al menos dos días de antelación, salvo necesidad de urgencia. (Dichos días se pueden unir a vacaciones y/o puentes siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan). Además se acuerda establecer que los días de asuntos propios se puedan disfrutar por horas sueltas hasta un máximo de dos días una vez que quede instalado un sistema de control de horarios digital o mecanizado. Los días festivos que caigan en sábado se ampliará con día/s de libre disposición por parte de cada trabajador/ a, todo ello cubriendo las necesidades del servicio.
- Por matrimonio, quince días.

f) Flexibilidad Horaria: se podrá aplicar una personalización del horario de trabajo a petición del/la empleado/a. La personalización del horario consistirá en una flexibilidad a la entrada o salida del centro de trabajo en una hora y media. Se establecerán unos saldos semanales de horas teniendo en cuenta que recuperar las horas que no se hayan trabajado en la semana inmediatamente posterior o en la misma, si ello fuera posible. Esta personalización horaria será por un periodo de tiempo determinado, revisable por iniciativa del empleado o por necesidades del servicio. Esta flexibilidad personalizada deberá estar autorizada por el/la Presidente/a. Deberá presentarse por escrito al Jefe/a de Personal y / o Presidente/ a de la Entidad justificando tal cambio en el horario. La autorización de la flexibilidad dependerá de las características de los distintos puestos de trabajo y siempre que no perjudique el normal funcionamiento de los servicios, por lo que se hará teniendo en cuenta las necesidades de organización y funcionamiento de cada Departamento.

Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

- El personal empleado público que tengan a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.
- El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Asimismo, quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo

por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4. El personal empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

6. En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Sistema específico de jornada continuada.

El personal en quien concorra alguna de las circunstancias del apartado 2 anterior, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos.

Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

g) Horas de Conciliación Familiar y Laboral: Se establecerán según Ley un total 25 horas de Conciliación Familiar y Laboral. El disfrute de las mismas será por horas, no pudiendo constituir en ningún caso una jornada completa. Estas horas tendrán que ser recuperadas por el trabajador/ a.

h) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

j) Permiso por adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, de hijos e hijas: Siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

- Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

k) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las

que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Permiso adicional por paternidad.

Se acuerda la creación de un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de esta Entidad dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Las empleadas públicas tienen derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las empleadas públicas podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

m) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

n) Por lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (cuatro semanas).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

o) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo. Se otorgará el mismo derecho a 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.

El personal laboral 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

p) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, hospitalización de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, o cinco días hábiles si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

Se entienden como enfermedad grave todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave o por hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

q) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

r) Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), corresponderá al personal,

dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 16.- VIOLENCIA DE GÉNERO y SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Víctimas de violencia de género

Las personas víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción y a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad, al cambio de puestos de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

El Ayuntamiento formalizará contratos de interinidad para sustituir a estas personas víctimas de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Situaciones de Acoso en el Trabajo

Los/as empleados/a de esta Entidad tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra, la presión y el acoso en el trabajo, por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores. La Entidad deberá establecer planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing), entre sus trabajadores/as. La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes y deberá informar en todo momento a los representantes sindicales incluso podrá hacerles participe en esos planes de prevención de normas de acoso en el trabajo. Estos planes deberán estar previstos antes de enero de 2021.

CAPITULO VI – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 17.- NORMAS GENERALES.

Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo y la antigüedad en éste. Las complementarias compensan las características del puesto de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, así como el rendimiento o resultado obtenido por el trabajador.

Las retribuciones básicas son el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, las complementarias incluyen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las horas extraordinarias.

Los conceptos salariales comprendidos en este capítulo, se aplicarán según la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad Local aprobada según Ley en Junta Vecinal del 29 de Marzo de 2017 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz Nº 90 del 16 de Mayo de 2017.

ARTÍCULO 18 - LIQUIDACIÓN Y PAGO.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

En el supuesto de jubilación de un trabajador/a en fecha anterior al final del mes de su jubilación, éste tendrá derecho a percibir la mensualidad íntegra de dicho mes.

ARTÍCULO 19.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación en grupos profesionales se realiza de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. Transitoriamente se admitirá estar en posesión de un título de Licenciado para acceder al subgrupo A1, y de Diplomado para el A2.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso al Grupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller, técnico o equivalente. Para el grupo C2 se debe estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo E.

Para el acceso a este Grupo no se exigirá titulación alguna. En este Grupo se encuadra el personal de oficios.

ARTÍCULO 20.- SUELDO.

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador/a. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario y empleado público.

ARTÍCULO 21.- TRIENIOS.

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponderá con la señalada para los funcionarios recogida anualmente en la LGPE.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador/a en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá a partir del mes en que se cumpla.

Aquellos empleados públicos que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, no estén siendo retribuidos por este concepto, se les reconocerá un máximo de cinco trienios. Su importe dependerá del Grupo y Subgrupo con el que se les asimile.

ARTÍCULO 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de cálculo del devengo, la paga de junio se computará desde el 1 de diciembre hasta el 31 de mayo y la de diciembre desde el 1 de junio hasta el 30 de noviembre.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal. Es un complemento retributivo objetivo vinculado al puesto de trabajo.

La Junta Vecinal de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantía de éstos, se corresponden con los señalados para los funcionarios de la Administración del Estado, recogidos anualmente en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, siendo entre otras, la conducción de vehículos, nocturnidad, festividad, turnicidad, jornada partida, quebranto de moneda, etc. La Junta Vecinal de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste.

Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina la Junta Vecinal de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Se aplicará el complemento de productividad según Ley.

ARTÍCULO 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada establecida en el calendario laboral.

Ambas partes acuerdan no hacer uso de las horas extraordinarias salvo en circunstancias muy justificadas.

2.- En caso de que deban realizarse horas extraordinarias, se compensará en tiempo de descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la siguiente proporción:

Hora extraordinaria día laborable	1,5 horas
Hora extraordinaria día no laborable o nocturna	2 horas
Hora extraordinaria día no laborable y nocturna	2,5 horas

En aquellos casos en los que sea imposible compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, estos excesos horarios, se remunerarán con una cuantía económica por hora extraordinaria proporcional a lo recogido para los descansos.

Cuando los servicios extraordinarios hayan de compensarse mediante su abono en metálico, para su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes valores:

NIVELES DE HORAS EXTRAS:	
- A1	17,43€
- A2	15,69€
- C1	13,95€
- C2	12,21€
- PSE	10,89€

3.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

4.- La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

ARTÍCULO 27.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,19 euro por kilómetro por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

CAPITULO VII - EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse a todo empleado público que tenga al menos un año

de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de tres años, superado este plazo, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran.

Excedencia por cuidados de familiares:

El empleado público tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la E.L.A.

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

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por la E.L.A. Durante el primer año el trabajador/a 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. Si el trabajador/a forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reingreso del empleado público. De lo anterior, se informará a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO VIII - DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 30.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO.

En caso de trabajadores/as en situaciones de incapacidad temporal se percibirá el 100% desde el primer día de baja en todas las enfermedades catalogadas como enfermedad común, así como enfermedades graves, situaciones de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, situaciones de riesgo de embarazo y de lactancia natural,...

ARTÍCULO 31.- AYUDAS PARA HIJOS/AS Y CONYUGES DISMINUIDOS FÍSICOS Y/O PSÍQUICOS.

La E.L.A. abonará la cantidad de 180 euros mensuales a aquellos empleados públicos que convivan con cónyuges o hijos/as, acogidos/as o tutelados/as legales, que presenten una discapacidad física, psíquica o sensorial, superior al 40%.

La calificación de las discapacidades se justificará según dictamen emitido por las unidades de valoración del IASS. Si concurriera en ambos cónyuges la condición de personal empleado municipal, sólo se devengará una subvención. En todo caso, la persona beneficiaria deberá presentar Certificado de no encontrarse en situación de Alta en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 32.- PREMIO POR JUBILACIÓN.

1. Los trabajadores percibirán un premio de jubilación consistente en 200 € por año de servicio prestado con un mínimo de 5 años de servicios prestados en la Administración Pública. Para poder acceder al premio de jubilación la persona trabajadora deberá acogerse a la jubilación con el cumplimiento de la edad mínima que determina la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión contributiva sin coeficientes reductores.

Dicha edad mínima actuará como límite para el cómputo de los años de servicio en los casos en los que la persona trabajadora opte por mantener vigente su relación laboral más allá de dicha edad mínima, decayendo su derecho al premio de jubilación en los siguientes supuestos:

- Si opta por mantener su relación de servicios más allá del día en el que alcance el período máximo de cotización.
 - Si opta por mantener su relación de servicios más allá del cumplimiento de los setenta años de edad, aun cuando no haya alcanzado el período máximo de cotización. Se excepcionan de lo establecido en los apartados a) y b) aquellas personas trabajadoras que hayan de mantener su relación laboral vigente para poder completar el período mínimo de cotización exigido en la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la pensión contributiva, siendo computados en estos casos para el cálculo del premio de jubilación los años de servicio necesarios hasta completar el referido periodo mínimo de cotización.
2. Las personas que, habiendo alcanzado el periodo máximo de cotización

o, en su caso, los setenta años de edad, permanezcan prestando servicios en el ámbito de este Convenio Colectivo a la fecha del día siguiente a la efectividad de la implantación del premio de jubilación podrán tener derecho al mismo siempre que soliciten la jubilación en un plazo de cuatro meses a contar desde la citada fecha. Para el cómputo de los años de servicio se aplicarán las reglas establecidas en el apartado anterior de este artículo.

3. Cómputo de los años de servicio. Para el cómputo de los años de servicio no se tendrán en cuenta, en ningún caso, los períodos de tiempo en los que la persona se haya podido encontrar en alguna situación de excedencia o suspensión de la relación laboral, salvo los períodos correspondientes a la excedencia por cuidados familiares, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4. El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación, debiendo la persona interesada acompañar, junto a la solicitud de concesión del premio, copia de la resolución de reconocimiento de la pensión de jubilación.

Quedan excluidas del premio de jubilación las personas trabajadoras que no cuenten con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación total dentro de la Administración Pública.

ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS.

Se pueden solicitar dos tipos de anticipos, mensuales y a largo plazo. Los mensuales se podrán solicitar, antes del día 25 de cada mes, por un importe no superior a 600 euros. Los anticipos se harán efectivos durante los días 5 al 10 de cada mes. Los de largo plazo se podrán solicitar por un importe máximo de 2.000 €. Su devolución se realizará en un plazo máximo de 24 mensualidades, siempre y cuando esté garantizada la continuidad del solicitante en la E.L.A.

Se concederán hasta un máximo de 5 anticipos cada mes, atendándose por orden cronológico, según fecha de solicitud.

Cuando los empleados cesen en su relación laboral con la E.L.A. y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo a largo plazo, y en el momento de la extinción tengan cuotas pendientes de amortizar, se le detraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

ARTÍCULO 34.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.

Su finalidad es cubrir las prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social, y otras que se contemplan en el presente Convenio.

Solicitud.- Se hará mediante el modelo tipo que facilitará la E.L.A. A la misma se adjuntará la documentación siguiente:

- * Factura original.
- * Fotocopia del Libro de Familia (Sólo en caso de ayudas para persona beneficiaria distinta del trabajador o trabajadora).
- * Prescripción médica (para prótesis de visión, ortopédica, auditiva y otras ayudas).
- * Para las personas que forman parte de la unidad familiar que sean mayores de edad, (Cónyuges, Parejas de Hecho, Hijos e Hijas). Si los hijos y/o hijas, o personas asimiladas hasta los 25 años, además deberá aportarse certificado de convivencia o empadronamiento
- * En caso necesario, la documentación específica que solicite la Comisión.

Personas beneficiarias. Son personas beneficiarias de las ayudas: el propio trabajador o trabajadora, conyugue y/o pareja de hecho, hijas e hijos de éste, siempre y cuando se les acredite la condición de desempleado/a y la no percepción de prestaciones.

Concesión.-Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, tramitándose por Recursos Humanos, que realizará una Resolución cada mes para las Ayudas "Dentarias", "de Visión", "Auditivas" y "Ortopédicas" u otros tipos de ayudas sanitarias (farmacia, vacunas, ...) y una sola Resolución anual, en Diciembre, para las "Otras ayudas" que deberán contar con la conformidad de la Comisión de Asuntos Sociales. Todas estas ayudas deberán contar con un informe médico o receta de la Seguridad Social que corrobore la adquisición de estos medicamentos.

Límite del importe de la Asistencia Social por personal empleado y año.-Al tratarse de un Fondo limitado, se fija que cada trabajador o trabajadora tiene derecho a la percepción de ayudas hasta un importe máximo de 500 euros por cada año de vigencia del Convenio (para ser utilizado en gastos de odontología, oftalmología, audición, farmacia y ortopedia).

ARTÍCULO 35.- FONDOS DE AYUDA ESCOLAR O AL ESTUDIO.

Solicitud.- Se hará mediante el modelo tipo que facilitará la E.L.A. (junto con el recibo de la nómina del mes de septiembre). A la misma se adjuntará la documentación siguiente:

- Documento Oficial de matriculación y resguardo en el que conste el pago de las tasas académicas. (Para los beneficiarios y beneficiarias que estén dentro del tramo de educación obligatoria, no se les requerirá ningún justificante).
- Fotocopia del Libro de Familia (Sólo en caso de ayudas para beneficiarios/as distinto del trabajador y/o trabajadora).
- Para las personas que forman parte de la unidad familiar que sean mayores de edad, (Cónyuges, Hijos e hijas y asimilados). Certificado del INEM/SAE que acredite la situación de desempleo y la no percepción de prestación. Si los hijos o hijas fuesen mayores de 25 años no tendrán derecho a esta ayuda, además para todo ello se deberá aportar certificado de convivencia o de empadronamiento
- En caso necesario, la documentación específica que solicite la Comisión
- Las solicitudes podrán entregarse hasta el 30 de Septiembre. Aquellas solicitudes no entregadas en fecha no serán tenidas en cuenta, a excepción de aquellas que no hayan sido presentadas por encontrarse la persona empleada en situación de I.T o en situación de permiso por maternidad o paternidad.

Personas beneficiarias. Son beneficiarios/as de las ayudas: el propio trabajador o trabajadora además de sus hijas e hijos (hasta los 25 años), siempre y cuando se les acredite la condición de desempleado/a y la no percepción de prestaciones.

Concesión.-Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, se realizará una sola Resolución anual, en el mes de septiembre para ser abonada en la nómina de dicho mes.

Tipos de Ayudas e importes de las mismas: Todo beneficiario que curse estudios en Centros Oficiales de Educación en los siguientes ciclos: Educación Infantil, homologadas por la Junta de Andalucía, previo justificante, Educación Primaria, percibirá la cantidad de 180 € anuales, para Estudios de Educación Secundaria, Bachiller y Formación Profesional Grado Medio o similar, percibirá la cantidad de 200 € anuales. Para Estudios Universitarios y de Formación Profesional Grado Superior o similar percibirá la cantidad de 250 € anuales.

ARTICULO 36.- OTRAS AYUDAS.

Se percibirán las siguientes cuantías por una única vez, previa justificación documental del hecho causante.

Por nupcialidad:	160 €.
Por natalidad:	130 €.
Por familia numerosa:	100 €.

ARTICULO 37.- SEGURO DE SALUD

La E.L.A. contratará un Seguro de Salud a favor de los empleados públicos, el coste será absorbido en su totalidad por la Entidad.

ARTICULO 38- PREMIO A LA CONSTANCIA DE LOS EMPLEADOS/AS MUNICIPALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Entidad abonará inicialmente a todos los trabajadores/ as un premio a la constancia relativa al último tramo devengado por los mismos, empezando a abonar las sucesivas según se vayan cumpliendo los tramos establecidos de antigüedad computados a partir de enero de 2.020.

Los premios por los años trabajados a los empleados/as en la Administración Pública, se recoge según la tabla siguiente que se abonarán una única vez:

a) A partir de 10 años antigüedad:	150 €
b) A partir de 15 años antigüedad:	200 €
c) A partir de 20 años antigüedad:	250 €
d) A partir de 25 años antigüedad:	300 €
e) A partir de 30 años antigüedad:	350 €
f) A partir de 35 años antigüedad:	400 €
g) A partir de 40 años antigüedad:	450 €
h) A partir de 45 años antigüedad:	500 €

La cantidad correspondiente a cada trabajador/a se abonará en la nómina del mes en el que se cumpla el período de antigüedad.

CAPITULO IX - COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

ARTÍCULO 39 - ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la Entidad Local con el fin de defender sus intereses. La citada participación se llevará a cabo a través de los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 40 - COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informados y consultados por la E.L.A. sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Entidad Local y la evolución del empleo en la misma.

2. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado trimestralmente sobre:

- La evolución general del sector económico a que pertenece la Entidad Local.
- La situación económica de la Corporación y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- La previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los puestos de subcontratación.
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la E.L.A. del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los Delegados de Personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Corporación Local así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.
- Ser informado del orden del día de las distintas Comisiones Informativas de Personal y Hacienda o Plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.
- Recibir mensualmente información de las cotizaciones a la Seguridad Social.

5. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Corporación, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la E.L.A. que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a

ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la E.L.A. de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- * Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- * Las reducciones de jornada.
- * El traslado total o parcial de las instalaciones.
- * Los planes de formación profesional en la Entidad Local.
- * La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar a los delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Entidad, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Alcalde al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los Delegados de Personal pueda ser conocido por el Alcalde a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deban emitir los Delegados de Personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. Los Delegados de Personal tendrán también las siguientes competencias:

Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la E.L.A. y los organismos o tribunales competentes.

Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Corporación en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental.

6) Colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

7) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Los Delegados de Personal tienen la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le reconoce para ejercer las acciones legales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

9. Los Delegados de Personal velarán por el cumplimiento normativo en los procesos de selección, así como por la no discriminación por razón de sexo y por el fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 41 - FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se reconocen las siguientes facultades y garantías sindicales:

1.- Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.

2.- No poder ser sometido a discriminación de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

3.- Disponer de un número de 20 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la E.L.A., así como aquellas empleadas en período de negociación.

4.- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de sus distintos integrantes a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la Corporación, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.

5.- Los Delegados de Personal, no podrán ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de miembros, y aquella persona que sea la Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la Corporación. En el supuesto de despido de representantes legales del personal, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ésta.

Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al resto del personal en los casos de traslado a otros Centros.

6.- Cuando por causas tecnológicas o económicas se produzca la suspensión o extinción laboral, los representantes sindicales tendrán prioridad de permanencia en la entidad Local.

7.- Se facilitará a la Representación del personal, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Representación del personal.

9.- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

ARTÍCULO 42.- OBLIGACIONES SINDICALES.

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

- * Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- * Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- * Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- * Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este texto consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rijan su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Entidad Local, para conseguir un sistema organizativo de Seguridad Integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

- * Formación en materia de Seguridad y Salud al Delegado de Prevención.
- * Evaluación y valoración continua de los Riesgos Laborales.
- * Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable, disminuir los mismos.
- * Formación del personal por secciones y/o departamentos.
- * Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

ARTÍCULO 44.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Debido al número de trabajadores de la Entidad Local y conforme a la normativa vigente, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, asumiendo éste, las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales asignadas por la Ley.

2.- El Delegado de Prevención contará, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

ARTÍCULO 45.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Son competencias del Delegado de Prevención:

1. Colaborar con la Entidad Local en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultado, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo siguiente:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la E.L.A. y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la E.L.A., incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas al Delegado de Prevención, estará facultado para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por la E.L.A. sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la E.L.A., así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la E.L.A. podrá poner en práctica su decisión.

4.- La decisión negativa de la E.L.A. a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

ARTÍCULO 46.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- El Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores tendrá las mismas garantías que estos.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la E.L.A. en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2.- La E.L.A. deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la E.L.A. por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

3.- El Delegado de Prevención deberá atender al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la E.L.A..

ARTÍCULO 47.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.- Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la E.L.A.

2.- Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Entidad Local, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la E.L.A., de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con la E.L.A. para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3.- El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

ARTÍCULO 48.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La E.L.A. garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Solo se exceptuarán de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador/a. El empresario y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempleo de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 49.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Este Capítulo, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en la E.L.A. de Guadalcazín con independencia de la duración de la relación contractual.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o del Parlamento de Andalucía.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia justificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario o empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

CAPITULO XII - SEGUIMIENTO Y CONTROL

ARTÍCULO 50.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

Cualquier conflicto colectivo en referencia a que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto. El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho Órgano paritario; transcurrido dicho plazo

sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía); asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

La Comisión Paritaria tendrá, al menos, las siguientes competencias:

- a) Vigilar la correcta aplicación del articulado del Convenio.
- b) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de este convenio. Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción. En su caso, ambas partes se comprometen a utilizar los procedimientos articulados en el SERCLA.
- c) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.
- d) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo para que el personal, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir en defensa de sus intereses ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales competentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA- PLAN DE IGUALDAD.

La Corporación municipal asume el compromiso de desarrollar, en el ámbito de la Administración municipal, el Plan de Igualdad para los empleados municipales del Ayuntamiento, que debe nacer con el propósito de permitir a los mismos el derecho a ejercer una igualdad de trato, a su protección frente a actos de acoso sexual y de violencia de género y a la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Convenio, sin perjuicio de que establezca especialidades respecto de determinados centros o colectivos de empleados municipales.

Dicho Plan deberá ser objeto de negociación, en cumplimiento de la legislación vigente, por lo que la Corporación municipal se compromete a elaborar y presentar un texto para que constituya un documento de trabajo que conlleve en el futuro la aprobación del mismo para hacer efectivas las medidas que permitan los objetivos anteriores.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar la negociación de este Plan a lo largo del año 2020 y a culminarla antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo-Convenio, habilitando las herramientas necesarias a tal fin en los términos establecidos por la Ley de Igualdad.

Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

Por ello las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades
Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

La Entidad se compromete con los sindicatos en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación de cualquier tipo de acoso sexual o psicológico, defendiendo el derecho de todos los trabajadores/as al ser tratados con dignidad y manifestando que tales conductas ni se permitirán ni perdonarán.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA- Planes de Empleo

En esta Entidad las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público a través de la Bolsa de Contratación existente en la Entidad.

La Entidad previa negociación con los Sindicatos, podrá elaborar Planes de Empleo, referidos al personal laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, en la redacción dada a la misma por la ley 22/93, de 29 de diciembre. Dichos planes contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las provisiones y medidas establecidas en las mismas, para la óptima utilización de los recursos humanos existentes.

La Entidad queda obligada en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, en régimen laboral a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Y para que conste y surta los efectos oportunos se firma, por triplicado ejemplar, en Guadalcazín a treinta y uno de agosto de dos mil veinte.

09/09/2020. PRESIDENTA E.L.A. GUADALCACÍN. Fdo.: M^a Nieves Mendoza Mancheño. REPRESENTANTE SINDICAL. Fdo.: Daniel Rosado Rosa
Nº 53.123

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Aprobada inicialmente por acuerdo Plenario de fecha 28 de Mayo de 2020,

la MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA AGRUPACIÓN MUNICIPAL DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL, no habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna en el plazo de información pública y audiencia a los interesados, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 114 de fecha 18 de junio de 2020, se entiende aprobada definitivamente y en cumplimiento del artículo 70.2 de la Ley 7/85 se publica íntegramente dicha modificación para su entrada en vigor, una vez transcurrido el plazo establecido en el artículo 65 de la Ley 7/85 de 2 de abril.

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA AGRUPACIÓN MUNICIPAL DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española en su artículo 30 determina el deber y el derecho de los ciudadanos a participar activamente en tareas de Protección Civil. En cumplimiento de esta finalidad se aprobó la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado, dictada por el Estado, la cual establece en su disposición adicional primera que la realización de actividades de voluntariado en el ámbito de la protección civil se regulará por su normativa específica, aplicándose dicha Ley con carácter supletorio. Asimismo, en Andalucía, la Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, que tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la acción voluntaria organizada, desarrollada por la ciudadanía a través de entidades sin ánimo de lucro, regulando los derechos y obligaciones que surgen de la relación entre las personas voluntarias y las entidades, así como su colaboración con las Administraciones Públicas en la conformación de políticas públicas, establece en su disposición adicional primera que la acción voluntaria en materia de gestión de emergencias y protección civil, a efectos de organización, funcionamiento y régimen jurídico, se regirá por su normativa específica, así como por las disposiciones de la citada Ley en lo que resulte de aplicación.

Por su parte, en el ámbito de la Protección Civil, se ha aprobado la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, que ha venido a reforzar los mecanismos que potencien y mejoren el funcionamiento del sistema nacional de protección de los ciudadanos ante emergencias y catástrofes.

A su vez, la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, en su artículo 4.3 establece que la ciudadanía mayor de edad podrá participar en las labores de protección civil mediante su adscripción a Agrupaciones Locales de Voluntariado de Protección Civil, así como otras formas de colaboración que reglamentariamente se establezcan.

En su artículo 28 establece que las entidades que integran la Administración Local podrán articular cauces de colaboración voluntaria y altruista de la ciudadanía en las tareas de protección civil, estableciendo el procedimiento de integración de las personas interesadas, a fin de realizar tareas de colaboración en labores de prevención, socorro y rehabilitación, impidiendo que mediante la acción voluntaria se pueda reemplazar actividades que estén siendo desarrolladas por medio de trabajo remunerado o servir para eximir a los poderes públicos de garantizar las prestaciones o servicios que ya han sido asumidos por las Administraciones Públicas.

La colaboración y participación ciudadana, coordinada, fomentada y encauzada a través de las Agrupaciones Locales de Voluntarios de Protección Civil, es el soporte básico en la autoprotección y en la solidaridad social.

El Decreto 159/2016 de 4 de octubre de la Consejería de Justicia e Interior, en el ejercicio de la competencia que tiene atribuida en materia de Protección Civil, aprobó el Reglamento General de las Agrupaciones del Voluntariado, dada la necesidad de conocer las características y distribución de este colectivo en el ámbito territorial de Andalucía para una adecuada integración de las Agrupaciones en los distintos planes de emergencia desde la perspectiva de la colaboración de las entidades locales, así como con el objeto de conocer la capacidad de apoyo, la necesidad de homogeneización y asesoramiento que éstas precisan de la Junta de Andalucía para el impulso de las Agrupaciones en sus respectivos municipios. El referido Decreto en su Disposición Transitoria Primera establecía la obligación de las entidades locales de adaptar los Reglamentos de las Agrupaciones de Voluntarios.

Los Ayuntamientos y Alcaldes tienen atribuidas competencias en materia de Protección Civil con facultades para la realización de actividades encaminadas a la protección de personas o bienes en situaciones de emergencia, según establecen los artículos 21.1. m), 25.2. f) y 23.1. c).

Como es sabido, siempre ha sido compromiso de este Ayuntamiento fomentar la colaboración y participación ciudadana en los temas relacionados con la Protección Civil siendo la Agrupación el sustento de esa colaboración altruista y solidaria, por lo que por acuerdo de Plenario de 29 de noviembre de 1996 fue aprobada inicialmente el Reglamento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Jerez de la Frontera el cual, tras la tramitación preceptiva, fue inscrito en el Registro de Agrupaciones de Voluntarios de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por tanto, en cumplimiento del mandato establecido en su Disposición Transitoria Primera, se aprueba el presente Reglamento que recoge las disposiciones del referido Decreto 159/2016 de 4 de octubre, cuyo texto dota a las entidades locales de la estructura de un marco normativo que les sirva para la elaboración de los Reglamentos de las Agrupaciones Locales del Voluntariado de Protección Civil, respetando la autonomía de las entidades Locales en las que recae la competencia de creación, organización y funcionamiento conforme a la Ley 5/2010 de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento de la Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil del municipio de Jerez de la Frontera (en adelante, el Reglamento), tiene por objeto regular:

- La creación y disolución de la Agrupación Local del Voluntariado de Protección (en adelante la agrupación), y su ámbito de actuación.
- El voluntariado de protección civil con sus derechos y deberes en el término municipal de Jerez de la Frontera.
- Los criterios generales de formación, así como de la imagen corporativa del equipamiento, distintivos y uniformidad.

d) La regulación tanto del régimen sancionador como del disciplinario.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será de aplicación a la Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

Artículo 3. Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil.

Se entiende por Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil la organización constituida con carácter altruista que, dependiendo orgánica y funcionalmente del ayuntamiento, tiene como finalidad la participación voluntaria de la ciudadanía en tareas de protección civil, realizando funciones de colaboración en labores de prevención, socorro y rehabilitación.

La organización y funcionamiento de la Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil se regirá por lo establecido en el presente Reglamento, así como por las instrucciones y directrices que, a efectos de coordinación general, puedan dictar las Comisiones Nacional y Autonómica de Protección Civil.

Artículo 4. Miembros del Voluntariado de Protección Civil.

Tendrán la consideración de miembros del voluntariado de protección civil las personas físicas que se comprometan de forma libre, gratuita y responsable a realizar actividades de interés general con carácter voluntario y sin ánimo de lucro, dentro de los programas propios de protección civil y a través de las agrupaciones de tal naturaleza, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 de este reglamento.

CAPÍTULO II. AGRUPACIÓN LOCAL DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

Artículo 5. Creación, modificación, disolución y registro de la Agrupación.

1. Corresponde al órgano de la entidad local, que de conformidad con lo previsto en la legislación sobre régimen local sea competente para ello:

- La adopción del acuerdo de creación de la Agrupación dependiente, así como, en su caso, el de su modificación y el de su disolución.
- Aprobar el Reglamento de la Agrupación, que se regirá por el Decreto 159/2016, de 4 de octubre por el que se aprueba el Reglamento General, la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía y demás normativa que resulte de aplicación.
- Solicitar la inscripción, la modificación y la baja de la agrupación en el registro de agrupaciones locales del voluntariado de protección civil de la comunidad autónoma de Andalucía (en adelante, el Registro).

2. La inscripción en el registro es obligatoria para que la agrupación tenga acceso a las vías de participación, fomento, formación impartida por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y para su actuación en materia de protección civil en los planes de emergencia de la comunidad autónoma de Andalucía.

3. Los datos y el procedimiento de inscripción se desarrollarán mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de emergencias y protección civil.

4. La información que figure en el registro o base de datos utilizada para el control de quienes tengan la condición de miembro del voluntariado de Protección Civil, estará desagregada por sexo.

Artículo 6. Dependencia orgánica y funcional.

1. La agrupación depende orgánica y funcionalmente del ayuntamiento a través del servicio local de Protección Civil, con excepción de lo establecido en el apartado siguiente.

2. Cuando actúe dentro del marco de intervención de un plan de emergencia, dependerá funcionalmente de la persona titular de la dirección de dicho plan.

3. Corresponde al ayuntamiento respectivo la dotación de infraestructura y equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones que correspondan a la Agrupación.

4. La Agrupación del Voluntariado de Protección Civil queda encuadrada orgánica y funcionalmente en el servicio local de Protección Civil.

5. La Agrupación del Voluntariado de Protección Civil se organizará mediante equipos de trabajo según especialidades que se establezcan a los cuales se adscribirán los voluntarios y colaboradores en función de sus capacidades, preparación y titulación que se acrediten.

6. El Jefe de la Agrupación será designado por el Alcalde o por el Concejal Delegado que corresponda, a propuesta del Jefe del Servicio Local de Protección Civil.

7. Los Jefes de equipos serán nombrados por el Jefe del Servicio Local de Protección Civil a propuesta del Jefe de la Agrupación del Voluntariado.

8. Por el Servicio Local de Protección Civil se elaborarán y formularán propuestas para la aprobación de las normas e instrucciones que sean necesarias para desarrollar y aplicar este Reglamento. La aprobación de estas normas corresponde al Alcalde, o en su caso, al Concejal Delegado de Protección Civil.

9. La corporación municipal arbitraré en sus presupuestos los medios necesarios para procurar que la agrupación cuente con material específico que garantice la intervención inmediata ante cualquier emergencia, especialmente en el del transporte, la uniformidad y las telecomunicaciones.

Artículo 7. Ámbito territorial de actuación.

1. La Agrupación desarrollará sus funciones dentro del ámbito territorial del término municipal de Jerez de la Frontera, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. La actuación fuera del ámbito territorial sólo podrá realizarse previa autorización del responsable municipal con competencias en Protección Civil, y previa comunicación, con posterioridad a la autorización, al órgano competente en materia de emergencias y protección civil de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz y en la provincia en la que se desarrolle la actuación, en caso de ser distintas, en los siguientes supuestos:

- Cuando lo requiera la máxima autoridad en materia de emergencias y protección civil de una entidad local en caso de emergencia.
- Cuando lo requiera la persona titular de la dirección de un plan de emergencia.
- Cuando lo requiera la entidad pública competente en la organización del dispositivo de protección civil de un determinado evento.
- Cuando así se establezca en cualquiera de los instrumentos de colaboración administrativa que puedan existir de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de

régimen local, estatal y autonómico.

Artículo 8. Ámbito funcional de actuación.

1. La actuación de la Agrupación se centrará, con carácter general, en labores de prevención, socorro y rehabilitación ante situaciones de emergencias, conforme a lo previsto en el Plan de Emergencias Municipal.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, mediante la acción voluntaria no se podrán reemplazar actividades que estén siendo desarrolladas por medio de trabajo remunerado o servir para eximir a las Administraciones Públicas Andaluzas de garantizar a la ciudadanía las prestaciones o servicios que éstos tienen reconocidos como derechos frente a aquéllas.

Artículo 9. Actuación en el ámbito del apoyo operativo.

En el ámbito del apoyo operativo, la Agrupación desarrollará las siguientes funciones:

- Participación en actuaciones frente a emergencias, según lo establecido en el correspondiente plan activado, especialmente en el Plan de emergencias Municipal.
- Colaboración en las tareas de dispositivos logísticos y de acción social en emergencias.
- Apoyo a los servicios de emergencias profesionales en caso de emergencia o de dispositivos ante situaciones de riesgos previsibles, siempre previa solicitud de colaboración y autorización por parte del servicio local de protección civil.

Artículo 10. Actuación en el ámbito de la prevención.

Dentro del ámbito de la prevención, la Agrupación desarrollará las siguientes funciones:

- Colaborar en tareas de elaboración, divulgación, mantenimiento e implantación de los planes de protección civil de ámbito local y de los planes de autoprotección.
- Participación en los simulacros o ejercicios que organice o coordine los servicios locales de Protección Civil.
- Participación en campañas y planes formativos e informativos en materia de protección civil.

CAPÍTULO III. EL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE LA LOCALIDAD DE JEREZ DE LA FRONTERA

Artículo 11. Integración en la Agrupación y Relación con la entidad local.

1. Los miembros del voluntariado de protección civil podrán integrarse en la Agrupación de la localidad en la que residan o en alguna otra que, por razones de operatividad, conocimiento del término, lugar de trabajo o proximidad a su residencia considere oportuno.

2. La relación de los miembros de la Agrupación con el ayuntamiento, tiene carácter de prestación de servicios gratuita, desinteresada y desprovista de todo carácter laboral o administrativo, por lo que los miembros del voluntariado no reclamarán al ayuntamiento retribución ni premio alguno. No obstante, los gastos de desplazamiento, manutención, alojamiento o cualquier otro que se pudieran ocasionar a los miembros del voluntariado con motivo del desempeño de su actividad, serán a cuenta del ayuntamiento para la que se hubiera realizado la actuación y que previamente habrá autorizado, salvo convenio o acuerdo al respecto entre administraciones.

Se podrá gratificar al Voluntariado con descuentos en transportes públicos y eventos dependientes de la entidad local, o uso de instalaciones municipales tanto deportivas como lúdicas, en reconocimiento a su labor altruista, previo firma de convenio.

Artículo 12. Acceso a la condición de miembro del voluntariado de protección civil.

1. Podrá acceder a la condición de miembro del voluntariado de protección civil toda persona física que cumpla los requisitos siguientes:

- Ser mayor de edad y tener plena capacidad de obrar.
- No estar inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.
- No haber sido expulsado de una Agrupación por resolución administrativa firme.
- No padecer enfermedad, ni discapacidad física, psíquica o sensorial que impida ejercer normalmente funciones del voluntariado de protección civil.
- Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual.
- Superar el curso de formación básica para voluntariado de protección civil, según lo dispuesto en el artículo 19.
- Pertenecer a alguno de los miembros de la Unión o tener permiso de residencia acreditado.
- El personal aspirante que no posea la nacionalidad española y cuyo idioma oficial no sea el castellano deberá acreditar un conocimiento adecuado del mismo, mediante la realización de una prueba en la que se comprobará que posee un nivel C1 de español, según lo dispuesto en el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los «diplomas de español como lengua extranjera (DELE)».
- Pasar una entrevista previa realizada por el servicio local de protección civil, para conocer su interés y motivación en la Protección Civil Local
- Aquellos otros requisitos que se desarrollen visto lo dispuesto en el punto 8 del artículo 6 de este reglamento, que deberán, en todo caso, respetar el principio de no discriminación.

La condición de voluntario faculta únicamente, para realizar las actividades correspondientes a la Protección Civil en relación con el estudio y prevención de situaciones de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública y la protección de personas y bienes en los casos que dichas situaciones se produzcan, no amparando las actividades con finalidad religiosa, política o sindical.

2. Para ello presentará solicitud en el Ayuntamiento que acredite el cumplimiento de los requisitos del apartado anterior.

3. El Servicio Local de Protección Civil resolverá sobre el ingreso en la agrupación de la persona solicitante, pudiendo denegarlo motivadamente en el supuesto de incumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1.

4. El periodo de colaboración voluntaria será por tiempo determinado y se efectuará por años naturales, con renovaciones al final de cada año, siempre que exista acuerdo mutuo entre ambas partes, es decir, entre el voluntariado y el Servicio Local de Protección Civil, y se mantengan los requisitos exigidos para ostentar la condición de miembro establecidos en el apartado 1. Las acciones de renovación se realizarán

de forma automática durante el mes de diciembre (entrega del carnet y renovación de la solicitud) y el mes enero, si ninguna de las partes indica lo contrario, se entregará el carnet identificativo al voluntariado.

Artículo 13. Suspensión y extinción de la condición de miembro del voluntariado de protección civil.

1. La condición de miembro del voluntariado de protección civil se suspenderá:

- Por decisión propia de la persona interesada, previa comunicación al Servicio Local de Protección Civil, en la que se haga constar el motivo de la misma y su periodo de duración, siempre en los supuesto que se recogen en el punto 3 de este artículo .
- Por haber sido sancionado con la suspensión, por resolución administrativa firme, de la condición de miembro del voluntariado de protección civil.
- Como medida cautelar, por decisión de la autoridad responsable, durante la tramitación de un procedimiento sancionador o judicial.
- Por falta de compromiso o ausencias reiteradas, en función de lo establecido en el reglamento de la agrupación.

2. La condición de miembro del voluntariado de protección civil se extinguirá:

- Por la desaparición de alguno de los requisitos necesarios para adquirir la condición de miembro del voluntariado de protección civil, dispuestos en el artículo 12.1. de este reglamento.
- Por decisión propia de la persona interesada, que deberá comunicar al Servicio Local de Protección Civil
- Por haber sido sancionado con la expulsión de la agrupación por resolución administrativa firme.
- Por falta de compromiso o ausencias reiteradas, en función de lo establecido en el presente reglamento.
- Por la falta de renovación como marca el punto cuarto del artículo anterior.
- Por fallecimiento.

3. Constituye baja justificada:

- El embarazo.
- La atención a recién nacidos o hijos menores.
- La enfermedad justificada.
- La realización de estudios o trabajos fuera de la localidad.

Artículo 14. Desarrollo de las funciones de los miembros del voluntariado.

1. Las funciones del Voluntariado de Protección Civil se desarrollarán siempre dentro de la estructura orgánica de la Agrupación, obediendo las instrucciones de las personas responsables de la misma, autoridades y personal competente en materia de Protección Civil, y siempre dentro del ámbito de las funciones que se atribuyen a estas agrupaciones en los artículos 9 y 10.

2. Cuando la Agrupación realice sus funciones fuera del ámbito territorial de la entidad local a la que pertenece atenderá, según proceda, a las instrucciones dictadas por el Ayuntamiento del territorio en el que esté actuando, a la persona titular de la dirección del Plan de Emergencia activado, a la entidad pública competente en la organización del dispositivo de Protección Civil de un determinado evento o a la persona o entidad establecida en los instrumentos de colaboración administrativos, según lo establecido en el artículo 7.2.

3. Los miembros del Voluntariado de Protección Civil no tendrán la condición de autoridad en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 15. Derechos.

El Voluntariado de Protección Civil tiene los derechos establecidos en la normativa de voluntariado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y además, los derechos de:

- Tener asegurados los riesgos derivados directamente del ejercicio de la actividad propia de la agrupación, mediante un seguro de accidentes y enfermedad que contemple indemnizaciones por disminución física, incapacidad temporal o permanente, fallecimiento y asistencia médico-farmacéutica, así como con un seguro de responsabilidad civil, para el caso de daños y perjuicios causados a terceros, el ayuntamiento no obstante será responsable civil subsidiario, conforme a la legislación vigente, en virtud de su potestad de mando sobre la A.V.P.C. . Las condiciones y cuantías de dichos seguros serán fijadas por la entidad local en términos análogos a los fijados para los empleados públicos locales con funciones similares en el ámbito de la Protección Civil.

b) Ostentar cargos de responsabilidad en la Agrupación de acuerdo con lo que se disponga a tal efecto.

c) Recibir manutención, transporte y alojamiento en la prestación del servicio. Deben hacer frente a esos gastos la administración pública de quien dependa la planificación y organización del dispositivo establecido. En cualquier caso, esta compensación de los gastos no tendrá carácter de remuneración o salario.

d) Recibir una acreditación suficiente por parte del Ayuntamiento, esta acreditación tendrá carácter anual.

e) A estar debidamente uniformado y usar los emblemas, distintivos y equipos del servicio y los correspondientes a su categoría en todas las actuaciones a las que sean requeridos.

f) A obtener toda la información posible sobre el trabajo a realizar. Así mismo, tiene derecho a conocer todos los aspectos referentes a la organización de la agrupación a que pertenece.

g) Obtener todo el apoyo material que se necesite para el desarrollo del servicio.

h) A participar en la estructura de la organización, así como a opinar sobre el trabajo desarrollado.

Artículo 16. Deberes.

El Voluntariado de Protección Civil tiene los deberes establecidos en la normativa de voluntariado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y además, los deberes de:

a) Actuar siempre como miembro de la agrupación en los actos de servicio establecidos por la misma.

b) Usar debidamente la uniformidad, equipamiento y distintivos otorgados

por la agrupación en todos los actos que lo requieran, particularmente en casos de intervención especial, siniestro o emergencia, a efectos de identificación.

c) Adoptar las medidas necesarias que eviten situaciones que conlleven riesgos innecesarios para cualquier persona.

d) Poner en conocimiento de la persona responsable de la Agrupación, y en su caso, del Servicio Local de Protección Civil, la existencia de hechos que puedan suponer riesgos para las personas, bienes o medio ambiente.

e) En situaciones de emergencia o catástrofe el voluntario tiene obligación de incorporarse, en el menor tiempo posible, a su lugar de concentración.

f) Participar en las actividades de formación o de cualquier otro tipo que sean programadas con objeto de dotar al voluntariado de una mayor capacitación para el desempeño de sus funciones.

g) Proporcionar, en todo caso, a todas las personas una igualdad de trato por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) Siempre respetará los límites de actuación realizando las actividades propuestas en los lugares señalados y bajo el mando de la persona correspondiente dentro de la organización o de la autoridad de la que pudiera depender en una determinada actuación. En todo caso, el voluntario siempre respetará los principios, acuerdos y normas que rigen la organización.

i) En ningún caso, el voluntario o el colaborador de Protección Civil actuarán como miembros de la Agrupación fuera de los actos de servicio.

j) No obstante, podrá intervenir, con carácter estrictamente personal y sin vinculación alguna con la agrupación, en aquellos supuestos relacionados con su deber como ciudadano empleando los conocimientos y experiencias derivados de su actividad voluntaria.

k) El voluntario de Protección Civil debe cumplir el número de horas comprometidas con el Servicio Local de Protección Civil. Dicho número de horas vendrá estipulado por libre acuerdo del voluntario con la Agrupación. En cualquier caso, el tiempo comprometido no podrá ser inferior a 60 horas anuales.

l) El voluntario tiene el deber de conservar y mantener en perfectas condiciones de uso el material y equipo que se le haya confiado. Los daños causados en los mismos como consecuencia de trato indebido o falta de cuidado serán responsabilidad del voluntario. En cualquier caso, todo el material en poder del voluntario será devuelto a la agrupación si se modificaran las circunstancias que aconsejaron o habilitaron tal depósito.

m) Todo voluntario de Protección Civil se obliga a cumplir estrictamente sus deberes reglamentarios cooperando con su mayor esfuerzo e interés en cualquier misión, principalmente en la de formación y prevención con la finalidad de conseguir siempre una actuación diligente y disciplinada.

Artículo 17. Reconocimiento de méritos.

1. Sin perjuicio del carácter altruista y no remunerado que es inherente a toda actividad de voluntariado, se podrán reconocer los méritos del voluntariado y, por tanto, la constatación de los mismos a efectos honoríficos.

2. La valoración de las conductas meritorias se realizarán a través de reconocimientos públicos, diplomas o medallas, además de otras distinciones que pueda conceder el ayuntamiento u otras entidades o Administraciones Públicas. La iniciativa corresponde al Jefe del Servicio Local de Protección Civil.

3. Los méritos y los correspondientes honores concedidos, serán anotadas en el expediente personal del interesado.

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE JEREZ DE LA FRONTERA

Artículo 18. Objetivo y desarrollo de la formación.

1. La formación del voluntariado tiene como objetivo atender a las necesidades reales de la acción voluntaria obteniendo los mayores niveles de eficacia, seguridad y evitación de riesgos.

2. Esta formación será de carácter básico y obligatorio durante su selección y preparación inicial y de carácter continuado, durante todo el tiempo de su pertenencia a la Agrupación.

3. La formación inicial, contribuye a la selección de los aspirantes que proceda, al tiempo que facilita la capacitación de los mismos para incorporarse en condiciones de eficacia a los correspondientes equipos de trabajo.

Artículo 19. Formación del voluntariado y homologación.

1. La formación básica para el voluntariado de Protección Civil tendrá una duración que no será inferior a 45 horas y su contenido curricular contendrá, al menos, las siguientes materias:

- La Protección Civil en la Comunidad Autónoma de Andalucía: organización, planificación, gestión de emergencias y voluntariado.
- Primeros Auxilios.
- Contraincendios y salvamento.
- Telecomunicaciones.
- Acción social.

Tanto la metodología como los contenidos del curso deberán integrar la perspectiva de género.

2. La formación del voluntariado de Protección Civil podrá ser impartida por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, y por la academia de Policía Local de Jerez de la Frontera que imparten cursos homologados por la citada Escuela.

3. Los criterios de homologación se desarrollarán mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de emergencias y protección civil.

4. El Servicio Local de Protección Civil podrá programar y ejecutar cuantas actividades formativas considere oportunas para la plena capacitación de la Agrupación, teniendo en cuenta, en todo caso, lo dispuesto en los apartados anteriores.

CAPÍTULO V. DISTINTIVO DE LAS AGRUPACIONES

Artículo 20. Distintivo del Voluntariado de Protección Civil.

El distintivo del voluntariado de protección civil contendrá un escudo, en los términos que figuran en el Anexo I, en el que, en la franja blanca de la bandera de Andalucía, se incluirá la inscripción del nombre de Jerez de la Frontera.

Artículo 21. Uso del distintivo.

Utilizarán el distintivo del voluntariado de protección civil, en el cumplimiento de las funciones de protección civil que le sean propias, las Agrupaciones y sus miembros.

CAPÍTULO VI. EQUIPAMIENTO, VEHÍCULOS E INSTALACIONES DE LAS AGRUPACIONES

Artículo 22. El equipamiento de las Agrupaciones.

1. El Ayuntamiento de Jerez garantizará que:

a) La Agrupación y sus miembros dispongan del equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.

b) Los miembros del Voluntariado dispongan de una acreditación identificativa de su condición de persona voluntaria, de uso exclusivo cuando se ejerza la condición de persona voluntaria. Dicha acreditación será expedida por el Ayuntamiento y contendrá los datos de la persona voluntaria y fotografía correspondiente y válida por el periodo de un año.

2. Las herramientas y equipamiento que se utilicen deberán reunir los requisitos establecidos en las disposiciones legales que les sean de aplicación, en particular en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Los equipos de protección individual atenderán a los colores internacionales de protección civil, azul y naranja. Podrán incorporar elementos de alta visibilidad y reflectantes.

Artículo 23. Uso del equipamiento.

1. El uso que darán los miembros del Voluntariado al equipamiento será adecuado en todo momento, no debiendo hacer uso del mismo fuera de las actuaciones propias de la Agrupación.

2. El Ayuntamiento de Jerez regulará lo necesario para el cumplimiento de esta obligación.

Artículo 24. Automóviles.

1. Los automóviles empleados en el servicio de la Agrupación serán de color blanco.

2. El distintivo del Voluntariado de Protección Civil se ubicará centrado en el capó y en las puertas delanteras del vehículo.

3. Debajo del distintivo, se dispondrá la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL», pudiendo ocupar las puertas laterales delanteras y traseras del vehículo.

4. En la parte frontal del vehículo, dispuesto a la inversa con objeto de poder ser leído desde un espejo retrovisor, se colocará la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL».

5. En la parte trasera del vehículo, con objeto de poder ser leído por los vehículos de circulan detrás, se dispondrá las inscripciones «PROTECCIÓN CIVIL».

6. Para la rotulación se utilizará el tipo de fuente Arial Narrow, en color azul o naranja, y se dispondrá de forma que sea proporcional al objeto y fácilmente identificable.

7. Alrededor del vehículo se ubicará un damero reflectante de color naranja.

8. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación del carácter del vehículo.

Artículo 25. Motocicletas, ciclomotores y bicicletas.

1. Las motocicletas, ciclomotores y bicicletas empleadas en el servicio de la Agrupación serán de color blanco.

2. En un lugar visible las motocicletas, ciclomotores y bicicletas llevarán el distintivo del voluntariado de protección civil y la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL».

3. Para la rotulación se utilizará el tipo de fuente Arial Narrow, en color azul o naranja, y se dispondrá de forma que sea proporcional al objeto y fácilmente identificable.

4. En el perímetro de las motocicletas, ciclomotores y bicicletas se ubicará un damero reflectante de color naranja.

5. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación del carácter del vehículo.

Artículo 26. Embarcaciones.

1. A lo largo de las embarcaciones se ubicará una franja de color naranja suficientemente visible, cuyo grosor será proporcional a la altura del costado de la embarcación, respetando, en todo caso, la normativa sobre señalización náutica.

2. En la parte trasera de las bandas de babor y de estribor se dispondrá el distintivo del Voluntariado de Protección Civil.

3. En las bandas de babor y de estribor, en lugar visible, se dispondrá la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL».

4. Para la rotulación se utilizará el tipo de fuente Arial Narrow, en color azul o naranja, y se dispondrá de forma que sea proporcional al objeto y fácilmente identificable.

5. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación del carácter de la embarcación.

Artículo 27. Instalaciones.

1. A efectos de lo dispuesto en el presente Reglamento, las instalaciones pueden ser fijas o móviles.

2. En las instalaciones fijas, tales como edificios, locales o sedes, se dispondrá a la entrada cartelería con el distintivo del Voluntariado de Protección Civil. Debajo del distintivo, se ubicará la inscripción «AGRUPACIÓN LOCAL DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL».

3. Las instalaciones móviles, tales como hinchables, carpas o tiendas de campaña serán de color naranja. En lugar visible se dispondrá el distintivo del voluntariado de protección civil y la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL».

4. Para la rotulación se utilizará el tipo de fuente Arial Narrow, en color azul o naranja, y se dispondrá de forma que sea proporcional al objeto y fácilmente identificable.

5. Si en aplicación de las normas de identidad corporativa se debieran ubicar otros distintivos o rotulación se realizará de modo que no dificulte la identificación de la instalación.

CAPÍTULO VII. UNIFORMIDAD DE LAS AGRUPACIONES

Artículo 28. La uniformidad del Voluntariado de Protección Civil.

1. La uniformidad de los miembros de las Agrupaciones tendrá las siguientes características:

- Atenderá a los colores internacionales de protección civil azul y naranja.
- Dispondrá en la parte izquierda del uniforme a la altura del pecho el distintivo del Voluntariado de Protección Civil.
- En la uniformidad se dispondrá el distintivo del municipio, en la manga izquierda de las prendas superiores.
- Todas las prendas superiores dispondrán en la espalda la inscripción «PROTECCIÓN CIVIL» y, bajo la misma, la inscripción VOLUNTARIADO, debiendo ser adecuadas a la prenda y fácilmente identificables. El color de la rotulación será azul o naranja, contrario al color del fondo de la inscripción, o de color gris en caso de ser reflectantes.

2. En el desarrollo de sus actuaciones en el ámbito del apoyo operativo, por motivos de seguridad y mayor visibilidad e identificación, predominará el color naranja sobre el azul, y se portarán bandas homologadas reflectantes de color gris, de 5 centímetros de ancho.

Artículo 29. Uso de la uniformidad.

1. Los miembros del Voluntariado de Protección Civil deberán estar debidamente uniformados en el cumplimiento de sus funciones, quedando prohibido su uso fuera del cumplimiento de sus funciones.

2. Todos los miembros de la Agrupación deberán poseer, al menos, un uniforme, y se comprometerán, en el momento que se les haga entrega de los mismos, al uso y conservación en las debidas condiciones, firmando el anexo IV.

3. El uso de la uniformidad del Voluntariado de Protección Civil será exclusivo para los miembros del mismo por lo que queda prohibido su uso por otros colectivos o personas.

4. En caso de extinción de la condición de miembro del Voluntariado de Protección Civil, la persona devolverá toda la uniformidad al Servicio Local de Protección Civil. En el supuesto de suspensión, se devolverá cuando así lo requiera el Servicio Local de Protección Civil.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN SANCIONADOR.

Será consecuencia de la comisión de una infracción a lo dispuesto en el presente Reglamento. Las infracciones podrán ser consideradas leves, graves y muy graves.

Artículo 30. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- El descuido en la conservación y mantenimiento del equipamiento, material, bienes o documentos que tuviera a su cargo y custodia.
- La desobediencia a los mandos o responsables del servicio cuando ello no revista gravedad y no afecte al servicio que deba ser cumplido.
- Las incorrecciones con los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, siempre que no sean consideradas graves.
- El incumplimiento de los deberes del Voluntariado de Protección Civil siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 31. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves:

- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de un año.
- Negarse a cumplir las misiones que le sean encomendadas por su mando, o por la jefatura de mayor rango de los servicios profesionales actuantes con competencias en Protección Civil, siempre que las mismas estén contempladas en el presente Reglamento y el miembro del Voluntariado cuente con la preparación, condiciones y medios necesarios para su desarrollo.
- Faltar gravemente el respeto o consideración debida al público, superiores, compañeros o subordinados, siempre que no sea considerado falta muy grave.
- La utilización de uniformidad, equipamiento o emblemas fuera de las actividades o servicios de la ALVPC.
- La pérdida o deterioro por culpa o negligencia del equipo, material, bienes o documentos que tuviera a su cargo y custodia.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves:

- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Reclamar cantidades pecuniarias o cualquier tipo de recompensa en especie o contraprestación por la actuación prestada.
- La utilización de la condición de voluntario, para realizar aquellas actividades que no estén relacionadas con las labores propias de Protección Civil.
- Utilizar o exhibir indebidamente los distintivos del Voluntariado de Protección Civil.
- La agresión física o grave desconsideración u ofensa a cualquier miembro del servicio o al público.
- El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, o bebidas alcohólicas durante la prestación de servicio o incorporarse al mismo bajo sus efectos.

Artículo 33. Sanciones.

Las faltas cometidas se sancionarán:

- Leves, con apercibimiento o suspensión de hasta seis meses, según las circunstancias que concurran.
- Graves, con suspensión de seis meses a un año, según las circunstancias que concurran.
- Muy graves, con suspensión de más de un año y menos de tres, o con expulsión definitiva de la Agrupación, según las circunstancias que concurran.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Procedimiento disciplinario.

Todo lo relacionado con el procedimiento sancionador será de la aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

1. La comisión de las faltas leves y graves se sancionarán por informe del Jefe del Servicio local de Protección Civil, previa tramitación del correspondiente procedimiento sancionador.

2. La comisión de faltas muy graves se sancionará previo informe del Jefe del Servicio de Protección Civil por el titular de la Alcaldía o Concejal Delegado/a, previa tramitación del correspondiente procedimiento sancionador.

3. Se respetarán los principios de contradicción, prueba y audiencia de los interesados y el resto de principios informadores del procedimiento disciplinario.

4. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será necesario seguir el procedimiento, salvo el trámite de audiencia al interesado que deberá realizarse en todo caso.

5. Podrá suspenderse motivadamente la condición de miembro del Voluntariado durante la tramitación de un procedimiento sancionador o judicial.

6. El plazo de prescripción de las infracciones y sanciones que hayan sido declaradas por resolución firme será de 3 años.

CAPÍTULO X. DESARROLLO DEL REGLAMENTO

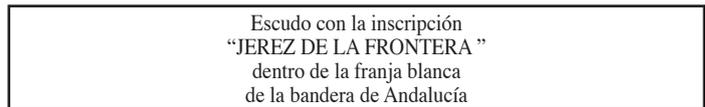
Artículo 35. Desarrollo del Reglamento

1. Corresponde al titular de la Concejalía competente en materia de emergencias y Protección Civil la elaboración y formulación de propuestas para la aprobación de las normas e instrucciones que sean necesarias para desarrollar y aplicar este Reglamento.

2. La aprobación de estas normas corresponde a la persona titular de la Alcaldía.

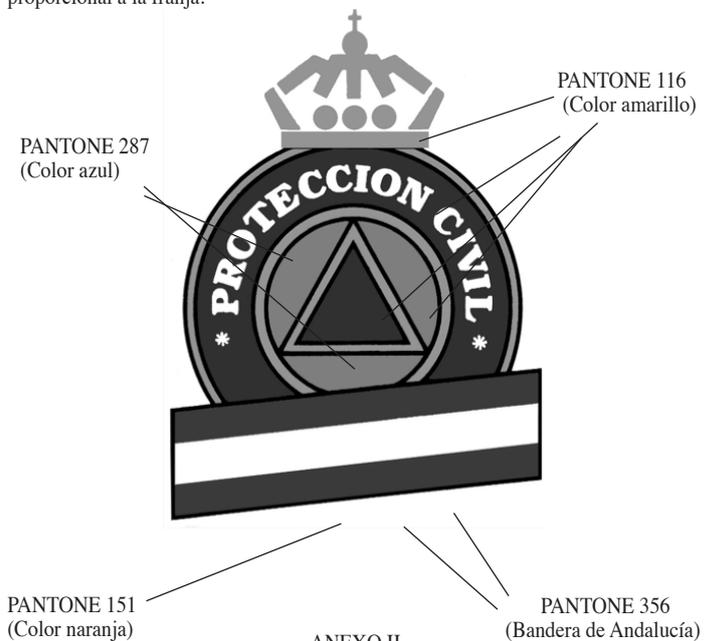
ANEXO I

Distintivo del voluntariado de protección civil del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera



Dentro de la franja blanca de la bandera de Andalucía se dispondrá el nombre de Jerez de la Frontera.

Para ello se utilizará el tipo de fuente Arial, color negro, con un tamaño proporcional a la franja.



PANTONE 151 (Color naranja)

PANTONE 356 (Bandera de Andalucía)

ANEXO II

SOLICITUD DE INGRESO EN LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN CIVIL DE JEREZ DE LA FRONTERA

DATOS DE LA PERSONA INTERESADA

APELLIDOS _____ NOMBRE: _____

DNI: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____

DOMICLIO: _____ POBLACIÓN: _____

PROVINCIA: _____ C.P. _____ TLF. _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

DATOS COMPLEMENTARIOS

PROFESIÓN: _____ SITUACIÓN LABORAL: _____

PERMISO DE CONDUCCIÓN (incluir todos los que posea): _____

FORMACION ACADÉMICA _____

OTROS TIPOS DE FORMACIÓN: _____

EXPERIENCIA DE CARÁCTER ASISTENCIAL: _____

DOCUMENTACIÓN QUE APORTA (FOTOCOPIAS)

DNI

PERMISO DE CIRCULACIÓN

TÍTULO ACADÉMICO DE GRADUADO EN LA E.S.O. O EQUIVALENTE

OTROS

En Jerez a ____ de _____ de 20__

Fdo: _____

De conformidad con lo dispuesto de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), le informamos que presta su consentimiento informado, expreso, libre, e inequívoco a que sus datos personales sean incluidos en un fichero propiedad del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, con CIF P-1102000-E, debidamente inscrito ante la Agencia Española de Protección de Datos, con la finalidad de gestionar el grupo de voluntarios para actuaciones de protección civil.

Todos los datos personales solicitados son obligatorios y necesarios. En caso de no facilitar sus datos personales completos y veraces, no será válida su solicitud o tratamiento de datos. Del mismo modo, le informamos de que puede ejercer sus

derechos de acceso, rectificación, cancelación y/u oposición solicitándolo por escrito al Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, con domicilio en la calle Consistorio s/n, C.P. 11403, del referido municipio, adjuntando en todo caso un documento acreditativo de su identidad y concretando el derecho o derechos que desea ejercer.

**ANEXO III
ASPIRANTE/VOLUNTARIO DE PROTECCIÓN CIVIL
DE JEREZ DE LA FRONTERA.**

D./Dª. _____, con número de DNI. _____,
con domicilio en _____ calle _____,
numero _____, provincia _____

Se compromete a lo siguiente:

- Guardar la debida confidencialidad respecto de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudiera serles ofrecida por parte de los beneficiarios o de cualquier otra persona relacionada con ellos, como remuneración de sus actividades voluntarias.
- Seguir las instrucciones técnicas para el adecuado desarrollo de las actividades encomendadas.
- Utilizar debidamente la acreditación otorgada por el Servicio de Protección Civil del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición en Servicio de Protección Civil.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cubrir un mínimo de 60 horas anuales de servicios en la Agrupación de Voluntarios, desarrollando las actividades que les sean encomendadas de las cuales, el 50% de las horas estarán dedicadas a simulacros escolares.
- Participar en las actividades formativas que se organicen al objeto de capacitarles para un mejor desempeño de sus tareas.

Jerez a ____ de _____ de 20__
Fdo. _____

**ANEXO IV
DECLARACIÓN RESPONSABLE**

D./Dª. _____, con número de DNI. _____,
con domicilio en _____ calle _____,
numero _____, provincia _____

DECLARA RESPONSABLEMENTE lo siguiente:

- Que desea integrarse en la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Jerez de la Frontera.
- Que reúne los requisitos de acceso a la condición de miembro del Voluntariado de Protección Civil, exigidos en el reglamento de la agrupación del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.
- Que reconoce la naturaleza voluntaria de las funciones del Voluntariado de Protección Civil de y acepta todas las disposiciones, normas y actos dictados por el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera sobre las actividades y régimen del Voluntariado de Protección Civil, así como el compromiso de devolver en el momento de causar baja, el carné de identificación, el equipo personal, el uniforme y cualquier otro material que se le haya dado por necesidad del servicio.

En _____ a, ____ de _____ de 20__
Fdo. _____

11/09/2020. EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO. Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. **Nº 52.926**

**AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA
ANUNCIO**

Por Resolución de Alcaldía nº 645 de este Ayuntamiento de fecha 25 de Agosto, se efectúa corrección de error material apreciado en el de aprobación de la oferta de empleo público, por lo que el mismo se somete a una nueva publicación en el BOP con el siguiente texto

“Una vez aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, así como su plantilla de personal, publicado en el BOP de Cádiz nº 141 de 27 de julio de 2020

Visto que en la citada Plantilla figuran vacantes y dotadas presupuestariamente varias plazas, cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el informe de la secretaria interventora de 3 de agosto de 2020 en el que se menciona el porcentaje de tasa de reposición de efectivos y las plazas vacantes que se podrían cubrir

Examinada la documentación del expediente y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local

RESUELVO

Primero.- Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento de Castellar de la Frontera para el ejercicio 2020, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

Denominación del puesto	Técnico de Administración General	Funcionario
Nº de Puestos	1	
Grupo/Subgrupo	A1	1179,96 €/mes
C.Destino	22	542,45 €/mes
C.Específico		997,25 €/mes
Denominación del puesto	AGENTE DE POLICIA LOCAL	Funcionario
Nº de Puestos	2	
Grupo/Subgrupo	C1	781,39 €/mes
C.Destino	19	452,83 €/mes
C.Específico		1.078,05 €/mes

Segundo.- Publicar la Oferta de Empleo Público en el tablón de anuncios de la corporación sito en la Sede electrónica en <http://castellardelafrontera.sedelectronica.es> y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz

Tercero.- Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente oferta de empleo público dentro del plazo imprevorable de tres años a contar desde la fecha de publicación.”

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

26/08/2020. EL ALCALDE. Fdo.: Adrián Vaca Carrillo. **Nº 54.090**

**AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA
EDICTO**

Aprobado por Resolución de esta Alcaldía, de fecha 28 de Septiembre de 2020, los padrones fiscales del Impuesto sobre Gastos Suntuarios (Cotos de Caza) correspondientes a los ejercicios económicos 2018, 2019 y 2020, se exponen al público durante el plazo de quince días contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan ser examinados y formular cuantas reclamaciones se estimen pertinentes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referidas listas cobratorias podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública citado anteriormente.

29/9/20. Lo que se hace público para general conocimiento. En Grazaalema (Cádiz), EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo. D. Carlos Javier García Ramírez. **Nº 55.507**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA**

EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 1184/2019. Negociado: MA. N.I.G.: 1102044420190003485. De: D/Dª. JOSE DANIEL BELIZON BARRERA. Abogado: FLORA ALCAZAR BENOT. Contra: D/Dª. LANDING INGENIERIA SL

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1184/2019 se ha acordado citar a LANDING INGENIERIA SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 13 DE MAYO DE 2021 A LAS 10.45 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a LANDING INGENIERIA SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

EN JEREZ DE LA FRONTERA, a uno de septiembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado. **Nº 53.375**

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2020: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros