



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 37 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

Pág.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA. DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCÍA ORIENTAL.- <i>Bienes y derechos afectados por las obras del proyecto clave: 43-GR-3750.M2.....</i>	2
JUNTA DE ANDALUCÍA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES DE GRANADA.- <i>Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de El Valle.....</i>	3
<i>Convenio Colectivo de la empresa Autocares Muñoz García, S.L.....</i>	20
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR.- <i>Expte. nº 14.086/A.T.....</i>	31

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. SECRETARÍA DE GOBIERNO DE GRANADA.- <i>Juez de Paz titular de Nigüelas.....</i>	31
JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA.- <i>Autos nº 177/2020.....</i>	31
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.- <i>Autos ejecución nº 17/2021.....</i>	32
<i>Autos nº 465/2017.....</i>	32

**AYUNTAMIENTOS**

ALBOLOTE.- <i>Subvenciones a asociaciones de madres y padres de alumnos con carácter excepcional por COVID-19.....</i>	32
ALHAMA DE GRANADA.- <i>Ordenanza fiscal de aprovechamientos micológicos forestales.....</i>	32
<i>Ordenanza fiscal sobre la prestación de servicios de cementerio municipal.....</i>	35
CHURRIANA DE LA VEGA.- <i>Padrón de agua potable y otros del mes de diciembre de 2020.....</i>	38
DÚRCAL.- <i>Padrón de escuela infantil y vivienda tutelada...</i>	38
GOBERNADOR.- <i>Padrón de agua, basura y alcantarillado del cuarto trimestre de 2020.....</i>	38
GRANADA.- <i>Liquidación de sistema de actuación Área de Reforma A-5 Póstigo de Zárate. Expte. 14759/2015.....</i>	39
<i>Normas de adaptación de la RPT 2020 para procesos de promoción interna.....</i>	42
LOS GUÁJARES.- <i>Instancias presentadas para licencia de autotaxi.....</i>	43
ÍLLORA.- <i>Padrón de la tasa de vados 2021.....</i>	43
LOJA.- <i>Proyecto de actuación para implantación de actividad de complejo para celebración de eventos.....</i>	1
MURTAS.- <i>Aprobación inicial del Presupuesto 2021.....</i>	44
OGÍJARES.- <i>Reglamento Municipal de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil.....</i>	44
VÁLOR.- <i>Aprobación definitiva del Presupuesto 2021.....</i>	53



Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773  
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

NÚMERO 850

**AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)**

*Expte. 28/21, proyecto actuación implantación actividad complejo celebración de eventos*

**ANUNCIO**

Francisco Joaquín Camacho Borrego, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Loja (Granada),

HACE SABER: Que mediante Decreto de la Alcaldía dictado con fecha 27 de enero de 2021 se admitió a trámite el Proyecto de Actuación de Interés Público para la instalación de complejos de celebración de eventos en finca Las Mozas, polígono 19, parcela 192 de este término municipal de Loja, incoada a instancia de D<sup>a</sup> María Dolores Fernández de Bobadilla Bassave. (Expte. 28/21)

Lo que se hace saber para general conocimiento, a los efectos previstos en la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, haciendo constar, además, que dicho expediente queda sometido a información pública por plazo de 20 días a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón anuncios municipal y página web.

Durante el mencionado plazo cualquier ciudadano podrá examinar el referido expediente en el Área de Urbanismo del Ayuntamiento de Loja sita en c/ Duque de Valencia, 1 de Loja, así como, formular las alegaciones que tenga por convenientes y presentar los documentos o justificaciones que considere oportunos.

Loja, 3 de febrero de 2021.- El Alcalde, Francisco Joaquín Camacho Borrego.

**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA****DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCÍA ORIENTAL****EDICTO**

Anuncio de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental por el que se somete a información pública el Modificado número 2 del proyecto "Autovía GR-43. Tramo: Pinos Puente-Atarfe (enlace con la futura A-44). T.M. de Fuente Vaqueros, Granada y Pinos Puente. Provincia de Granada". Clave: 43-GR-3750.M2.

Con fecha 9 de julio de 2020, el Director General de Carreteras (Orden FOM 731/2015, de 17 de abril sobre delegación de competencias en el Ministerio de Fomento), aprobó técnicamente la modificación número 2 de la obra "Autovía GR-43, Tramo: Pinos Puente-Atarfe (enlace con la futura A-44)", obra clave: 43-GR-3750.M2, y ordenó a esta Demarcación la incoación del expediente de expropiación forzosa de los terrenos necesarios para la ejecución de las referidas obras.

Que, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 12.4 de la Ley de Carreteras y artículos 18 y 19.1 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y concordantes de su Reglamento (Decreto de 26 de abril de 1957), se somete el proyecto modificado y la adjunta relación concreta e individualizada de los bienes y derechos que se consideran de necesaria ocupación, al trámite de información pública mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en uno de los diarios de mayor circulación de dicha provincia, así como en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de Fuente Vaqueros, Granada y Pinos Puente, durante un plazo de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con el objeto de que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos para rectificar posibles errores de la relación que se publica en este anuncio u oponerse, por razones de fondo o forma, a la declaración de utilidad pública y a la necesidad de ocupación de los bienes afectados.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plano parcelario y la relación de bienes y derechos afectados estarán disponibles en la web del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en la siguiente ubicación <https://www.mitma.gob.es/el-ministerio/participacion-publica>, en las dependencias de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental, Avenida de Madrid nº 7, 18071, Granada, así como podrá consultarse en las dependencias municipales habilitadas para ello por el Ayuntamiento de Fuente Vaqueros, Plaza Dr. Pareja, 1, Fuente Vaqueros (Granada) y en la siguiente ubicación <https://fuentevaqueros.sedelectronica.es/info.0>, el Ayuntamiento de Granada, Plaza del Carmen nº 3, Granada y en la siguiente ubicación <https://www.granada.org/inet/edictos.nsf/www0> y el Ayuntamiento de Pinos Puente, Calle Briones nº 2, Pinos Puente (Granada) y en la siguiente ubicación <https://www.pinos-puente.org/ayuntamiento/tablon-de-anuncios/>.

Los escritos formulando alegaciones, dirigidos a esta Demarcación, podrán presentarse en las oficinas antes referidas o utilizando cualquiera de las modalidades previstas en la vigente Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 29 de enero de 2021.-El Jefe de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental, Salvador Fernández Quesada.

**ANEXO: RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR LAS OBRAS DEL PROYECTO CLAVE: 43-GR-3750.M2.**

**TÉRMINO MUNICIPAL DE FUENTE VAQUEROS**

Finca	Pol	Parc	Propietario	S.P. (m <sup>2</sup> )	S.V. (m <sup>2</sup> )	O.T. (m <sup>2</sup> )	Expro (m <sup>2</sup> )	Cultivo/ aprovechamiento
249 M2	6	44	Ramón Rodríguez Ballesteros				118	Labor de regadío
361 M2	6	118	Encarnación Cantos Mantas				45	Labor de regadío

**TÉRMINO MUNICIPAL DE GRANADA**

Finca	Pol	Parc	Propietario	S.P. (m <sup>2</sup> )	S.V. (m <sup>2</sup> )	O.T. (m <sup>2</sup> )	Expro (m <sup>2</sup> )	Cultivo/ aprovechamiento
339 M2	1	22	Margarita Sánchez Jiménez				1.900	Labor de regadío
346 M2	1	23	Margarita Sánchez Jiménez				650	Labor de regadío

**TÉRMINO MUNICIPAL DE PINOS PUENTE**

Finca	Pol	Parc	Propietario	S.P. (m <sup>2</sup> )	S.V. (m <sup>2</sup> )	O.T. (m <sup>2</sup> )	Expro (m <sup>2</sup> )	Cultivo/ aprovechamiento
240 M2	12	12	Hacienda Santa Ana SL				390	Chopera
360 M2	19	17	Cepsa Comercial Petróleo SA			366		Suelo industrial

Pol- Polígono  
S. V.- Servidumbre de vuelo  
O.T.- Ocupación Temporal

Parc-Parcela

Expro.- Expropiación  
S.P. - Servidumbre de Paso

NÚMERO 766

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de El Valle,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE (con código de convenio nº 18101261012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 4 de febrero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

ÍNDICE

**CAPÍTULO I. CONSTITUCIÓN Y BASES**

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Art. 2. Vigencia

Art. 3. Denuncia y Prorroga

Art. 4. Normas supletorias

Art. 5. Compensación y absorción

Art. 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Art. 7. Comisión Mixta Paritaria (CMP)

Art. 8. Organización del trabajo

**CAPÍTULO II. NORMAS SOBRE INGRESO, Y CESE**

Art. 9. Principios aplicables a la selección de personal

Art. 10. Plantilla de personal y Oferta pública de empleo.

Art. 11. Periodo de prueba

Art. 12. Garantías de las condiciones Laborales y protección en el empleo

**CAPÍTULO III. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Art. 13. Clasificación, Grupos y Categorías

Art. 14. Provisión de puestos, movilidad, promoción y trabajos de distinta categoría

Art. 15. Promoción interna

**CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

Art. 16. Retribuciones básicas

Art. 17. Retribuciones complementarias

Art. 18. Productividad

Art. 19. Gratificaciones por servicios extraordinarios

Art. 20. Revisión salarial

Art. 21. Mantenimiento del poder salarial

**CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

Art. 22. Jornada laboral

Art. 23. Vacaciones

Art. 24. Fiestas Laborales

Art. 25. Permisos

Art. 26. Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral

Art. 27. Licencia por asuntos propios.

Art. 28. Permiso asuntos particulares

Art. 29. Otros días de descanso

**CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIA Y FORZOSA**

Art. 30. Excedencias y situaciones administrativas

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

2. Excedencia forzosa

3. Excedencia voluntaria

**CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES**

Art. 31. Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada

Art. 32. Jubilación

Art. 33. Ayudas Sociales

Art. 34. Anticipos reintegrables

Art. 35. Percepciones por incapacidad temporal y accidente laboral

Art. 36. Acoso sexual en el trabajo

**CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Art. 37. Seguridad y Salud

Art. 38. Vigilancia de la salud

Art. 39. Merma de las facultades de salud del personal

Art. 40. Botiquín de urgencias

Art. 41. Vestuario y útiles de trabajo

Art. 42. Derechos de los delegados/as de prevención

**CAPÍTULO IX. FORMACIÓN**

Art. 43. Formación

**CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES**

Art. 44. Delegados/as de Personal

Art. 45. Garantías de los delegados, delegadas de personal y sindicales

Art. 46. Obligaciones del delegado/a de personal

Art. 47. Convocatorias de Asambleas

Art. 48. Derecho a la huelga

Art. 49. Locales y tableros de anuncios.

Art. 50. Secciones sindicales

**CAPÍTULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 51. Procedimiento aplicable

**CAPÍTULO XII. TRANSPARENCIA**

Art. 52. Compromiso Municipal

**CAPÍTULO XIII. IGUALDAD**

Art. 53. Principios generales de actuación

Art. 54. Plan de Igualdad

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

### CAPÍTULO I. CONSTITUCIÓN Y BASES.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación y Vigencia:

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena, que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de El Valle, en los centros y servicios que de él dependen.

No obstante, lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.

- El personal contratado con cargo a los Fondos del PFEA y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal.

#### Artículo 2. Vigencia:

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el boletín oficial y se mantendrá en vigor hasta el 31 /12/2024, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que, para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

#### Artículo 3. Denuncia y Prórroga:

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se considerará prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas.

#### Artículo 4. Normas supletorias:

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa legal aplicable.

#### Artículo 5. Principio de norma más favorable:

Las condiciones establecidas en este Convenio, se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes, acuerdos plenarios o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

En caso de que la autoridad competente, anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades
2. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar laboral de las personas trabajadoras.

3. 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.

4. El Ayuntamiento de El Valle dispondrá de un Plan de Igualdad vigente de aplicación a todo el personal

#### Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria (CMP):

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por el Delegado/a de personal y un miembro (Alcalde o Concejal) de la Corporación. Ambas partes podrán designar un asesor/a para estar presente en las reuniones de dicha Comisión Mixta. A estas reuniones podrán asistir los representantes sindicales, con voz, pero sin voto.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica.

- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio, con excepción de las que requieran intervención de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento.

- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

- Subsana los posibles errores de clasificación profesional. Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta a la CMP en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Corporación y Mesa General de Negociación

- Informar y negociar el diseño de Oferta de Empleo Público

- Información de la base para los puestos de trabajo a cubrir, ya sea de forma temporal como definitiva.

- Analizar la normativa que se aplica en el Ayuntamiento para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

- Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades, eliminando, por tanto, usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.

- Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

- Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

- Resolución de las discrepancias en los supuestos que no haya acuerdo en los casos previstos en el art 82.3 del real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio; si persiste el desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el SERCLA (Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos de Andalucía), donde se resolverán las discrepancias, con carácter previo a la utilización de la vía jurisdiccional competente.

Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso y lo solicite una de las partes (delegados/as de personal o Corporación), debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos en el tablón de anuncios y en portal de transparencia del Ayuntamiento. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. En el caso de que no hubiese acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio en cualquier de las funciones encomendadas, se recurrirá a la mediación y arbitraje de la autoridad laboral, cuyo procedimiento para solventar las discrepancias se resolverán en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía), con carácter previo a la utilización de la jurisdicción competente

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de Órganos de representación y participación del personal de las Administraciones públicas.

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras (Corporación y delegados/as de personal), y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento después de la firma y remitido al REGCON (Registro de Convenios Colectivos) para su registro por la Junta de Andalucía y su publicación en el BOP

#### Artículo 8. Organización del trabajo:

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal.

Sin merma de dicha facultad, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las funciones de información, propuesta y negociación en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio y el TREBEP (Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público).

Cuando las decisiones que el Ayuntamiento en uso de la facultad de organización, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociaran dichas condiciones en la Comisión Mixta Paritaria.

## CAPÍTULO II. NORMAS SOBRE INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y PROFESIONAL Y CESE

Artículo 9. Principios aplicables a la selección de personal:

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de El Valle, se realizará previa Oferta Pública de Empleo mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición o concurso de méritos en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

Con carácter general, la selección del personal se efectuará por el sistema de concurso;

No obstante cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y así lo proponga la Corporación, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas.

A estos efectos, las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada. Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias de los servicios o acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de 12 meses. En caso que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho máximo.

c) Contrato de duración determinada.

Artículo 10. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.

1. Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de El Valle, se aprobará la plantilla de personal laboral. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La Oferta especificará tanto las plazas del nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente y demás causas establecidas en las normas

aplicables, cuya cobertura no se vaya a realizar por promoción interna, se cubrirán con la Oferta de Empleo inmediata, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará excluido del pago de los derechos de examen.

3. La propuesta de Oferta Pública de Empleo, se informará previamente por la C.M.P. para elevarla al Pleno para su aprobación y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

Artículo 11. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal laboral, solo se podrá establecer por una sola vez para un trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo. Este periodo de prueba, será de seis meses para los trabajadores comprendidos en el grupo I A1, de tres meses para los comprendidos en los grupos IIA2, un mes para el grupo III C1, y de 15 días para los trabajadores comprendidos en los grupos IV C2 y grupo V AP.

Artículo 12. Garantías de las condiciones laborales, estabilidad y protección al empleo.

El Ayuntamiento de El Valle, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente cooperar a la estabilidad del empleo, las partes firmantes del mismo se comprometen a la adopción de medidas para la consolidación y la estabilización en el empleo de las plazas, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñadas interina o temporalmente. Por lo que se comprometen a preparar de conformidad con los presupuestos Generales del Estado y demás normativa vigente que resulte de aplicación, teniendo en cuenta la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP.

La Comisión Mixta Paritaria analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para su reducción.

El personal mayor de 55 años podrá optar a quedar al margen de los procesos de consolidación y estabilización con garantía del puesto de trabajo hasta la jubilación.

Se procederá a negociar la inclusión en plantilla las plazas relativas a servicios o programas financiados por otras Administraciones en estructurales.

Todo personal laboral fijo y personal laboral indefinido acogido al presente Convenio, cuya relación laboral se vea afectada por cualquiera de los supuestos de gestión de servicios de forma directa o indirecta, a través de Organismo o Entidad diferenciados del Ayuntamiento, podrá optar entre permanecer en el Ayuntamiento o adscribirse al nuevo órgano de gestión o entidad prestadora de dichos servicios y sin merma de los derechos socio-laborales adquiridos por el trabajador.

A tales efectos, y en el supuesto de opción de permanencia en el Ayuntamiento, la Corporación vendrá obligada a reasignarle un puesto de trabajo y a la preceptiva formación en caso necesario. En ningún caso la

asignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador/a.

Con la protección al empleo se pretende homogenizar la estabilidad del empleo al personal laboral por lo que, en caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, al personal indefinido o fijo el trabajador/a optará por la readmisión o indemnización.

### CAPÍTULO III. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación, Grupos y Categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones en los Grupos y Categorías, que se recoge en el catálogo de los puestos de trabajo.

El Ayuntamiento se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal y en hacer un estudio, valoración y adecuación retributiva de las funciones y tareas de los puestos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Corporación que quedará plasmada en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

El Sistema de clasificación, que se contempla en el presente Convenio, se estructura en grupos profesionales y en su caso, especialidades estableciéndose con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, e incluirá distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

La Comisión Paritaria o Mesa General de Negociación, podrá definir cualquier categoría que no se encuentre en el presente artículo. La CMP será la encargada de resolver cualquier duda o controversia en cuanto a dicha clasificación.

- Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan a continuación:

- Grupo profesional I. A1:

Se incluyen en este grupo al personal laboral que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grados) y que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. (En todo caso, se integrarán en el grupo profesional I todos/as aquellos/as empleados/as que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1).

- Grupo profesional II. A2:

Se incluyen en este grupo el personal laboral que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Grados) y

que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional II todo el personal laboral, que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

- Grupo III. C1.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Especialista o formación laboral equivalente,) que realicen trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte del personal encargado de su ejecución, comportando, bajo su supervisión, la responsabilidad de la mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra y otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo en conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional III todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

Dentro de este Grupo profesional y para aquellos empleados y aquellas empleadas que estén en posesión del título de Técnico Superior, se podrá articular la promoción interna al Grupo Profesional de nueva creación IIB

- Grupo profesional IV. C2:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.

Las categorías profesionales del Grupo C2 en las que no se requiera titulación o certificación profesional concreto, se podrá acceder siempre que acredite el título de Graduado en Educación Secundaria. EGB o formación laboral equivalente, que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores, así como el personal que realiza tareas precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional IV todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

- Grupo profesional V. AP:

Se incluyen en este grupo el personal laboral con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o formación laboral equivalente, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional V todos los empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E o agrupaciones profesionales.

- Para los grupos IV y V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional concreto de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV.

La CMP (Comisión Mixta Paritaria) será la encargada de resolver cualquier duda o controversia en cuanto a dicha clasificación.

Artículo 14. Provisión de puestos, movilidad, promoción y trabajos de distinta categoría

1. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes. Traslados

Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo será provistos mediante concurso de traslados. Este proceso se realizará antes de la adjudicación de plazas en virtud de concursos de promoción y acceso a la condición de personal laboral fijo.

Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual el Ayuntamiento convoca la adscripción de un puesto de trabajo vacante de personal laboral fijo y el trabajador fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de su misma categoría profesional y para el que reúne los requisitos.

El concurso de traslados afectará a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión en el momento de la convocatoria.

El personal removido por supresión del puesto de trabajo, que viniera ocupando, o por causas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y

que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo previo a la movilidad forzosa.

Los traslados a que se refiere el presente artículo no darán lugar a indemnización alguna, tiene carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará la categoría económica consolidada, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin, podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la convocatoria.

Los traslados colectivos podrán enmarcarse en un Plan de Empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos que haya de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos, serán negociados con la representación del personal de acuerdo con las directrices que puedan establecerse en la CMP o Mesa General de Negociación

## 2. Movilidad (Trabajos de distinta categoría).

La Corporación Municipal, previa negociación con los delegados/as de personal podrá realizar movilidad en el trabajo a otra categoría laboral, siempre que por necesidades del servicio, existan razones técnicas y organizativas, para la mejor prestación de los servicios públicos, se podrá acordar por tiempo imprescindible, en caso de eventual necesidad destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio. Para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior o superior categoría, será preciso el informe de la CMP. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad será voluntaria y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio.

Cuando con carácter provisional, sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a las que se tienen, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de puestos similares y con la intervención de la CMP. Estas si-

tuaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la Corporación, el trabajador o trabajadora y la CMP.

El único procedimiento válido para adquirir una categoría, es la superación de los procesos concursales correspondientes. En ningún caso el desempeño de funciones de categoría superior consolidará el salario o la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos. No obstante, las funciones desempeñadas en categoría superior podrán alegarse como méritos a efectos de los concursos de promoción, lo que deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional o común, así como para la protección de la maternidad y lactancia en los términos recogidos en este Convenio previo informe del Servicio de Prevención e informe preceptivo de la CMP.

En caso de traslado forzoso, bien por supresión del puesto de trabajo, bien por enfermedad, etc., si el nuevo puesto es de nivel superior, se percibirá las retribuciones del mismo; si el nuevo puesto es de nivel inferior, se percibirá las mismas retribuciones básicas, los complementos, que tenga consolidado y el complemento del puesto que se pasa a ocupar efectivamente, más un complemento personal transitorio por la diferencia que, en su caso, exista con el complemento del puesto de origen.

## Artículo 15. Promoción interna.

El Ayuntamiento de El Valle, facilitará la promoción interna consistente en:

- El ascenso de un grupo profesional de los contemplados en el artículo 13, a otro inmediatamente superior.

- A otras plazas o categorías dentro de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Podrán participar en estos concursos el personal que ostente la condición de fijo o indefinido, al servicio del Ayuntamiento de El Valle, y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de tres años en la misma categoría profesional desde la que se concursa.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada, con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador o trabajadora, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira y superar las pruebas, que establezca el órgano competente del Ayuntamiento. No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de 5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del Grupo 5 al Grupo 4, y del Grupo 4 al grupo 3, y la superación de correspondiente curso de capacitación. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de pro-



moción, dentro del mismo grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen los principios constitucionales, así como el art 61 del EBEP (Estatuto Básico del Empleo Público).

Este mecanismo apreciará la antigüedad, el esfuerzo profesional mediante criterios objetivos, historial profesional, formación y cualificación

#### CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 16. Retribuciones Básicas.

Serán retribuciones básicas el sueldo base, la antigüedad y las dos pagas extraordinarias. Las nóminas se abonarán los primeros días del mes, como máximo hasta el día cinco del mes siguiente

##### Sueldo:

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia. De conformidad con los presupuestos Generales del Estado.

##### Antigüedad:

El personal acogido a este Convenio percibirá, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios prestados en la administración pública, la cantidad fijada que corresponda en función del grupo profesional en el que en cada momento esté encuadrado, de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado.

A efectos del complemento de antigüedad, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier administración, en cualquier modalidad de relación laboral o funcional.

##### Pagas extraordinarias:

Todo el personal acogido a este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad con la suma de las retribuciones básicas más las complementarias. La primera se pagará el 20 de junio y la segunda el 20 de diciembre de cada año.

##### Artículo 17. Retribuciones complementarias.

##### Complemento del puesto:

Se percibirá en doce mensualidades según el grupo y puesto de trabajo.

##### Complemento de Categoría:

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad y peligrosidad. Su cuantía será la establecida para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

##### Artículo 18. Productividad

Está destinada al reconocimiento de las circunstancias objetivas, que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo, así como los objetivos del mismo.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, determinar en el presupuesto la cantidad global destinada al com-

plemento de productividad. La distribución de dicha cantidad, se realizará previa a la evaluación de cada trabajador de las diferentes áreas y sujeta a criterios objetivos corresponde a la Alcaldía, teniendo carácter público tanto al resto del personal como a la representación sindical, según los principios de transparencia y protección de datos de carácter personal.

Artículo 19. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios serán los realizados fuera de la jornada laboral siempre voluntarias y en la medida de lo posible rotativos. La necesidad de la prestación de estos servicios extraordinarios la determinará el/la jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a correspondiente, necesitando el trabajador/a una notificación o parte de dichas horas.

Se racionalizará el uso de los servicios extraordinarios, no pudiéndose sobrepasar las diez horas en una misma jornada, salvo en jornada electoral y demás casos excepcionales o de urgencia.

Estos servicios se compensarán de manera económica atendiendo a la siguiente tabla:

- Cualquier fracción superior a treinta minutos, se computará como una hora

- 1 hora extra trabajada diurna trabajada de lunes a viernes: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2.

- 1 hora extra diurna en sábado, domingo o festivos: valor bruto de una hora del trabajador multiplicada por 2,5

- 1 hora extra trabajada nocturna (desde las 22 a las 7 horas): valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2,75.

- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 3.

Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento podrá ser compensación horaria atendiendo a la siguiente tabla:

- 2 horas por hora de jornada laboral diurna.

- 2,5 horas por hora laboral nocturna o festiva.

- 3 horas por hora laboral festiva nocturna.

Estas horas se disfrutarán en los días designados por el personal y en el caso de que, por necesidades del servicio, no se pudieran disfrutar antes del 31 de diciembre del año de su realización, la compensación será siempre económica.

Se fija el horario nocturno desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas.

Los servicios de guardia se compensarán de manera económica como se han venido compensando hasta ahora: 150 euros al mes por trabajador del grupo que le corresponda estar de guardia, siempre que haya horas trabajadas, independientemente del número de éstas. Si bien se puede establecer una nueva negociación en la CMP.

##### Artículo 20. Revisión Salarial.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación de los/as Delegados/as de personal y Corporación.

Artículo 21. Mantenimiento de poder adquisitivo.

Al principio de cada año, la Comisión Mixta Paritaria fijará, para aplicar automáticamente a este Convenio, el incremento porcentual máximo que fije la Ley de Presupuestos del Estado, así como para las mejoras económicas recogidas en este Convenio.

#### CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada laboral de todo el personal afecto a este Convenio es de 37,30 h semanales y se realizará de forma continua de lunes a viernes, salvo lo pactado en los servicios extraordinarios

Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia, previa negociación con los representantes sindicales, se aprobarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, tratando de reducir las horas extraordinarias

- Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables.

- Las catorce fiestas anuales retribuidas y no recuperables

- En los meses de verano, de 10 de julio al 21 de agosto, la jornada laboral se reducirá en media hora diaria.

- En el periodo de Semana Santa y jornadas coincidentes con el periodo no lectivo de Navidad el horario de trabajo, también se verá reducido en media hora diaria.

Aquellas categorías laborales que, por necesidades del servicio, no puedan tomarse estas reducciones horarias, se les acumularán dichas horas en días completos, negociándose en CMP cuando podrán disfrutarlos.

- La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 10 minutos y en cuanto a la salida de cinco minutos.

- Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo, disfrutable preferentemente en las horas de 10,00 a 10,30 o de 10,30 a 11,00, que se computará como trabajo efectivo.

- Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida (mínimo tres horas), dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de 20 minutos, de mañana y de tarde respectivamente, que se computaran como trabajo efectivo.

- Todo el personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un descanso semanal de dos días de forma ininterrumpida preferentemente el sábado y domingo.

- El trabajador/a a partir de los 64 años experimentará una reducción de una hora diaria de la jornada y a partir de los 65 años de dos horas sin merma de sus retribuciones. Previo informe de la CMP.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, o de 22 días hábiles por año completo de servicios o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días vacacionales proporcionales al tiempo de servicio prestado.

El supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por los jefes de las respectivas Áreas, Servicios o Unidades o Concejal de personal, el correspondiente Plan de Vacaciones, debiendo dar traslado de éstos a los representantes sindicales. A petición del interesado, este Plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados jefes.

Para lo cual, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio, tomando como base primero el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

A petición del trabajador, y atendiendo a las necesidades del servicio podrá disfrutarse en dos periodos de 15 días cada uno. Previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta 31 de enero del año siguiente.

Si en el periodo de vacaciones, por necesidades imperiosas del servicio, se viera obligado a interrumpirlas, se compensará con dos días por día interrumpido.

En el caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le corresponde, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las mismas.

La baja temporal (I.T.) por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones, las cuales se disfrutarán, en todo caso, de forma efectiva. Incluir interrupción de vacaciones en caso de ILT, y volver a fijar un nuevo periodo de vacaciones, siempre que no haya transcurrido dieciocho meses a partir de final del año en que se haya originado.

En el supuesto de incapacidad temporal, por riesgo en el embarazo, por parto, permiso de maternidad o paternidad, adopción, guarda o acogimiento, riesgo durante la lactancia, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, se podrá acumular disfrutando las vacaciones finalizados los periodos de cada supuesto, aun habiendo expirado el año natural del periodo que corresponda.

Artículo 24. Fiestas Laborales

Con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. Las doce fiestas, que determina la Comunidad autónoma de Andalucía en el Decreto correspondiente. Las dos Fiestas locales que determina el Ayuntamiento de El Valle, serán consideradas no laborales.

Si por necesidades del servicio, hubiera que trabajar en dichas fechas, las horas trabajadas serán consideradas horas extraordinarias festivas a efecto de retribución y descansadas.

#### Artículo 25. Permisos

- Permiso por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- Primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días o cinco si es fuera de la localidad

- Segundo grados de consanguinidad o afinidad: dos días o 4 si es fuera de la localidad.

Se entiende enfermedad grave todos los procesos patológicos que precisan hospitalización o aunque esto no se produzca, la gravedad sea acreditada por informe médico.

El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de permiso para el padre o la madre de los dos progenitores.

- Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de nueve años: tres días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.

- Por matrimonio o Inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: 15 días.

- Por matrimonio de un familiar del trabajador o de su conyugue/pareja de primer grado de consanguinidad: 1 día natural, el de la celebración del acto, si es en la provincia y 2 días si es fuera de ésta.

- Traslado de domicilio: 1 día

- El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano, a un disminuido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. (Reglamentariamente se determinará la disminución de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones). Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de la 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.

- Flexibilidad en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo de un mes.

- Los empleados/as públicos con hijos discapacitados a cargo, trastornos de aprendizaje o conducta, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, asimismo

tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o sesiones de terapia.

- Si algún trabajador/a solicitara licencia, por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho, además, a los siguientes permisos:

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

- Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

- Permiso de hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución con una duración mínima de quince días

- Los/as trabajadores/as con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia, sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo, no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados municipales con la debida antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Artículo 26. Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer trabajadora tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por gestación 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.

- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto,

bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del/la hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del/la segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El plazo se contará a elección del/la trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción, una vez agotado el permiso correspondiente, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

- Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a. (RD 6/2019 de 1 de marzo, Disposición Transitoria 13ª. En el año 2020 tendrá una duración de doce semanas ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Así mismo, en los supuestos en los que la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una disparidad en tal grado igual o superior. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o adopción

Este permiso será regulado por el Acuerdo General de Negociación de la Administración General del Estado (BOE 5 /12/2018) para la ampliación del Permiso a dieciséis semanas. En 2021, permiso de 16 semanas

En los casos previstos en los permisos de parto, adopción y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso,

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo 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.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido

que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple

- En caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados, el empleado público podrá ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, el permiso de maternidad se computará desde el alta hospitalaria.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la

reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

La acumulación de este permiso en jornadas completas se regirá por la normativa reglamentaria que desarrolle este precepto.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo/a menor de doce meses, dentro de su jornada, corresponderá al personal afectado, quien deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Derecho de acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado el año natural del hecho causante.

Artículo 27. Licencia por asuntos propios.

La Corporación podrá conceder a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una licencia de hasta seis meses, sin sueldo y con baja en la Seguridad Social y reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. El trabajador/a que haya solicitado esta licencia deberá comunicar a la Corporación su reingreso con un mes de antelación.

Artículo 28. Permiso por asuntos particulares.

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin que pueda acumular dichos días a las vacaciones anuales, debiendo solicitarse con cinco días de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, en que se podrá solicitar el mismo día de inicio del permiso.

El disfrute de estos días no significará reducción en las percepciones retributivas del personal solicitante.

Días de libre disposición por antigüedad son:

Al cumplimiento del 6º trienio, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a dos días de libranza al año y a partir del octavo trienio aumentará la cuantía en un día más por trienio cumplido.

En el caso de no existir contestación expresa a la petición, siempre que se haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación como una autorización expresa.

Artículo 29. Otros días de descanso.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ám-

bito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

#### CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS VOLUNTARIA Y FORZOSA

Artículo 30. Excedencias y situaciones administrativas  
30.1. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Acuerdo entre el Ayuntamiento de El Valle y el trabajador o trabajadora.

b) Excedencia forzosa por elección para un cargo público en el ámbito local, autonómico, estatal o europeo, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la condición de miembro de Parlamento Europeo, Cortes Generales, Asambleas o Parlamentos Autonómicos, Presidencias de las Corporaciones Locales y concejalías con dedicación plena o parcial.

c) Excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se considerará incluida en las funciones sindicales de ámbito provincial la actividad sindical dirigida al conjunto de la Administración Local de la correspondiente provincia.

d) Excedencia por cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de finalización de la suspensión por maternidad, o adopción. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

e) Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

f) Invalidez permanente del trabajador o trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. En el caso de que haya sentencia firme, con condena de privación de libertad, se suspenderá el contrato hasta que se produzca el cumplimiento de la pena, en cuyo caso el trabajador o trabajadora se reincorporará a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución al que

viniera desempeñando a excepción de que la condena esté relacionada con el puesto que ocupa.

h) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

i) Realización de estudios conducentes a la obtención de título académico o profesional reconocidos a la preparación de oposiciones, por un plazo máximo de seis meses cada dos años.

j) Por interés particular, por un mínimo de dos años, sin retribución. La persona trabajadora deberá contar para ello con un año de antigüedad, como mínimo, en el Ayuntamiento El Valle y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporada al servicio activo hasta que transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior suspensión.

2. Las suspensiones contractuales reguladas en el apartado 1, letras b), c), d), e) y f) del presente artículo, darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras b), c), f) y h) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras d) y e) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante el primer año, y transcurrido este período, darán derecho solamente a la reserva de un puesto de igual nivel y retribución.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras g), h) e i) darán derecho solamente a la conservación de un puesto de igual nivel y retribución al que se viniera desempeñando, salvo que en el supuesto de la letra g) la condena lo haya sido por delito relacionado directamente con el puesto de trabajo, en cuyo caso no existe derecho alguno de reserva.

Para las suspensiones de trabajo previstas en el apartado 1, letra a) se estará a lo pactado en cuanto a reserva de puesto de trabajo, turno y centro y cómputo de antigüedad.

Igualmente, el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento de El Valle, especialmente con ocasión de la reincorporación.

3. El personal cuyo contrato se halle suspendido conforme al presente artículo, habrán de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la determinación de la causa de suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

4. Se crea la figura de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los 2 primeros meses de excedencia se percibirán las retribuciones integrales.

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar un puesto en otra localidad. El traslado se considerará como forzoso.

### 30.2. Excedencia forzosa.

1. Se encontrará en esta situación el personal que solicite su reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público que afecte a la profesión u oficio desempeñado en el Ayuntamiento, que determine la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses, y no le sea concedido el reingreso en el plazo de seis meses.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. También se producirá la excedencia forzosa cuando transcurrido el periodo de privación de libertad por sentencia condenatoria firme, el personal en esta situación solicite el reingreso y no se le conceda e el plazo de seis meses, todo ello sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a la pena de inhabilitación.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente a la persona privada de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo, se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

3. El personal excedente forzoso a que se refiere el presente artículo no podrá desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

### 30.3. Excedencia voluntaria.

El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

- Por interés particular: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no inferior a dos años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo por parte del Ayuntamiento de El Valle deberá adoptarse en el plazo de treinta días.

No podrá declararse a solicitud del personal cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no se haya cumplido la sanción que en su caso le haya sido impuesta.

- Por agrupación familiar: El personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, de funcionario de carrera, interino, contratado con carácter indefinido o personal estatutario en cualquier administración pública, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo de duración.

1. En los supuestos de excedencia con "Acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador o trabajadora y la excedencia forzosa por elección a cargo público, el personal podrá solicitar su reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de reingreso previsto.

2. La excedencia voluntaria a que se refiere el presente artículo no dará derecho a la conservación del mismo puesto, sino que se conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la primera vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzca en el Ayuntamiento del Valle.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior para categoría similar, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una que a su categoría corresponda. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones complementarias correspondientes a ésta y las básicas de su grupo profesional manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud de reingreso.

3. Al personal en situación de excedencia voluntaria no le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad, ni promoción.

## CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 31. Seguro de Responsabilidad civil limitado y asistencia letrada.

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no haya

sido vulneradas manifiestamente por estos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

#### Artículo 32. Jubilación.

Incentivo a la Jubilación voluntaria.

La jubilación voluntaria según la legislación vigente, supone un detrimento en la retribución de la jubilación, por lo que se incentivará al personal fijo o indefinido, que desee jubilarse voluntariamente, por lo menos un año antes de la edad obligatoriedad de jubilación, según la legislación vigente previa solicitud y posterior autorización por el Pleno Ayuntamiento, será incentivado/a de una sola vez, de acuerdo a la siguiente tabla:

62 años	8.000 euros
63 años	7.000 euros
64 años	6.000 euros
65 años	5.000 euros
66 años	4.000 euros

Jubilación parcial.

Se facilitará la jubilación parcial al personal que lo solicite, siempre que reúna las condiciones establecidas por la Seguridad Social

El personal tendrá derecho a acogerse a la jubilación recogida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 166 de la LGSS RD 1131/2002. Se accederá a dicha jubilación, a petición del interesado, que podrá solicitar reducción de la jornada de trabajo entre un 25% como mínimo y in 85% como máximo. El ayuntamiento realizará un contrato de relevo, cuya duración será igual al tiempo que falte para alcanzar la edad de jubilación forzosa. Al permanecer el vínculo laboral en la jubilación parcial, será compatible con la gratificación de la jubilación.

#### Artículo 33. Ayudas sociales.

Se creará una Comisión de Fondos de Acción Social, que estará constituida por los Delegados de personal y los Representantes sindicales de personal laboral y funcionarios, la Alcaldía y el Concejal de personal; que tendrá entre sus funciones: la reglamentación por la que se regirá la concesión de las ayudas, la negociación de fondos asignados a cada ayuda y el reparto de dichas ayudas.

La cantidad que corresponde destinar al Fondo de Acción Social asignada al personal laboral fijo, indefinido y personal funcionario, será determinada en la Comisión de Acción Sociales, en la medida que lo permita la disponibilidad presupuestaria.

La Acción Social se plasmará con las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social aprobado por acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria a propuesta de la Comisión de Acción Social.

Las ayudas sociales que se prevén, son:

Ayuda por natalidad o adopción, ayudas odontológicas, ayuda por estudios o ayudas protésicas (Gafas, lentes, audífonos, etc.).

#### Artículo 34. Anticipos reintegrables.

Por la Corporación se constituirá un fondo de 6000 euros, ampliable según los presupuestos anuales, a efecto de anticipos reintegrables para el personal funcionario y laboral fijo o indefinido, que por causa sobrevenida y justificada tenga necesidad de liquidez.

Este fondo se reglamentará y concederá en la Comisión de Fondos de Acción Social.

Los anticipos serán de dos mensualidades, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

Artículo 35. Percepciones por incapacidad temporal y accidente laboral.

En caso de baja laboral por accidente laboral o enfermedad, el personal percibirá el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad.

La negativa, del personal, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

#### Artículo 36. Acoso Laboral.

1. Acoso sexual en el trabajo.

Los/las trabajadores/as tienen derechos a ser tratados con dignidad; no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual, todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se garantizará a los/las trabajadores/as que sean objetos de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado a toda información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al Departamento de Personal, al objeto de ser investigados. Dicho Departamento pondrá en conoci-



miento del Comité de Seguridad y Salud los hechos objetos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraordinariamente el conflicto, oficialmente las denuncias podrán dirigirse directamente a la Jefatura de Personal procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquel se efectuó por un superior hacía una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

## 2. Acoso Psicológico en el trabajo.

Se entenderá por Acoso Psicológico, todo comportamiento verbal o no verbal inoportuno, intempestivo, de connotación psicológica que afecte a los hombres y mujeres en el trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, no permitirán, ni tolerarán el acoso psicológico en el trabajo. Debe de ser tratado en el Comité de Seguridad y Salud

## CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 37. Salud Laboral.

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre, así como a los Reglamentos que las desarrollan.

Delegados de prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal, con los derechos y competencias, que marca la legislación vigente.

Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios de diez horas, a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad en lo dispuesto a la precitada ley 31/1995.

Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Los delegados de prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de protección, que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrá proponer la paralización provisional del trabajo en caso de riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores/as.

### Artículo 38. Vigilancia de la salud

Los trabajadores/as efectuarán al menos un reconocimiento médico al año, sin menoscabo del que pudieran sufrir a su ingreso. Del resultado, deberá darse cuenta al trabajador respetando el principio de confidencialidad, intimidad de su estado de salud. Los resultados no podrán ser usados en perjuicio del personal sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante, se informará a la Administración de la necesidad de introducir mejoras en medidas de protección y prevención.

Artículo 39. Merma de las facultades de salud del personal

1. La Corporación adaptará o cambiará el puesto de trabajo al personal mayor de 55 años, que vea mermas sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, para que sea compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de prevención y teniendo conocimiento el delegado de prevención y percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen.

2. Los trabajadores y trabajadoras a partir de los 62 años experimentarán una reducción de una hora diaria de la jornada y a partir de los 64 de dos horas sin merma de sus retribuciones. Previo acuerdo de la CMP.

3. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si su estado supone un riesgo para ellas.

### Artículo 40. Botiquín de urgencias.

En todos los centros o dependencias municipales habrá como mínimo un botiquín de urgencia.

### Artículo 41. Vestuario y útiles de trabajo.

Independientemente de la duración del contrato, el personal recibirá ropa adecuada para el desempeño de sus funciones en el momento de su ingreso. La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La Corporación proporcionará al personal que por razón de su trabajo necesite ropa específica aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuará al inicio de año una entrega de ropa, la cual irá dotada de muda de invierno y de verano, incluyendo su calzado correspondiente. En caso de que se deteriore la ropa de trabajo por su uso realizando las funciones propias del puesto, el/la trabajador/a recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos períodos de entrega reconocidos anteriormente. El/la trabajador/a deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva.

Para que todo esto se lleve a cabo, los Delegados de Prevención velarán por el cumplimiento de este artículo y tendrán potestad para formular propuestas referentes a la modificación o sustitución de cualquiera de las prendas y útiles de trabajo

### Artículo 42. Derechos de los Delegados de Prevención

En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención tendrán los siguientes derechos:

1. 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 convenientes.

2. Ser informados por la Entidad 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.

3. 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.

4. Recabar de la Entidad 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 Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención a que se refiere el párrafo anterior, deberá ser motivada.

5. A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la Entidad, 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 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 los Delegados de Prevención.

6. A recurrir a la Inspección de trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

7. A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc.

## CAPÍTULO IX. FORMACIÓN

### Artículo 43. Formación

Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación. Este derecho se concreta en:

Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.

La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.

El personal laboral del Ayuntamiento de El Valle tendrá derecho a asistir a un curso de formación anual, como mínimo.

El Ayuntamiento de El Valle, directamente, o en régimen de concierto con otros centros oficiales, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificaciones de puestos de trabajo. Para ello elaborará anualmente un Plan de Formación, que será trasladado a la representación del personal, al objeto de que se efectúen las aportaciones y/o modificaciones oportunas.

Esta formación se realizará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los planes de formación del Ayuntamiento de El Valle, se adecuarán los horarios de las actividades formativas, para compatibilizar la participación del personal con cargas familiares en igualdad de condiciones.

Se fomentará la formación compatible con la vida familiar y en especial para con los discapacitados. Se podrán realizar cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad o excedencias por motivos familiares.

Para el acceso a los cursos, se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

En aquellos casos en los que haya más demanda del curso que plazas ofertadas, se establecerá un criterio de prelación para acceder a los mismos.

## CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

### Artículo 44. Delegado/a de personal

El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

- Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.

- Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.

- Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Artículo 45. Garantías del delegado o delegada de personal.

El delegado/a de personal, como representantes de los trabajadores/as municipales tendrán las siguientes garantías:

- Audiencia como Delegado de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

- Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

- No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con 24 Horas de antelación.

- Los representantes sindicales dispondrán de las mismas garantías que el delegado de personal, a excepción del crédito horario.

- Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizadas las mismas, salvo petición expresa del interesado.

Artículo 46. Obligaciones del Delegado/a de personal.

El delegado de personal, se obliga, expresamente a:

- Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.

- Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

- Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.

- Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

Artículo 47. Convocatoria de asambleas

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales:

1. El delegado/a de personal

2. Cualesquiera empleados/as de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 33% del colectivo convocado. Deberá constar en las convocatorias datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la corporación.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada laboral habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

- Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.

- Que el total de las reuniones que se celebren no podrán ser superior a treinta anuales. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Delegado de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

Artículo 48. Derecho a la huelga.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan atribuido por Ley.

Artículo 49. Locales y tableros de anuncios.

La Corporación pondrá a disposición del delegado/a de personal y representantes sindicales, el material legislativo, material de oficina, personal administrativo, y en su caso oficinas, así como franqueo de correspon-

dencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

Artículo 50 .Secciones sindicales.

Todo el personal tendrá derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de libertad sindical y Ley 9/87.

Las Secciones sindicales y sus representantes tendrán los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de afiliación al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Corporación.

- Asistir a todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria y en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

- Gozarán de las mismas garantías asignadas al Delegado de Personal por Ley

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Procedimiento aplicable.

En cuanto al régimen disciplinario, al Personal Laboral del Ayuntamiento de El Valle se le aplicará el mismo régimen disciplinario que al personal funcionario, según establece la legislación vigente para los funcionarios públicos locales.

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicables a los empleados públicos del Ayuntamiento de El Valle, se regula en el Título VII (artículos, 93, 94, 95,96, 97, y 98) del Real Decreto Legislativo 5/2015. de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre referido al desempeño de las actividades laborales que le corresponden; reconociendo como propio dicho régimen de infracciones y sanciones, a los efectos previstos en el artículo 58,1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones requerirá la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a la persona interesada, así como a la representación del personal.

Dicho trámite de audiencia será simultáneo.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas leves será de un máximo de 3 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas graves será de un mínimo de 5 y un máximo de 10 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas muy graves será de un mínimo de 10 y un máximo de 20 días naturales.

3. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

4. En cualquier caso, los expedientes sancionadores se sustanciarán siguiendo criterios de celeridad y eficacia, a fin de evitar que las infracciones cometidas queden sin sancionar por efecto de la prescripción establecida en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Corresponde a la Alcaldía sancionar las faltas cometidas por el personal del Ayuntamiento.

6. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al personal serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

**CAPÍTULO XII. TRANSPARENCIA****Artículo 52. Compromiso Municipal**

El Ayuntamiento de El Valle, en aplicación de la normativa vigente, publicará en su Portal de Transparencia:

a) La Oferta de Empleo Público o cualquier otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

b) Los procesos de selección del personal y en particular las listas que se generen en los citados procesos de selectivos, facilitando información actualizada.

c) Los procesos de provisión de puestos de trabajo.

d) Los Acuerdos, Convenios Colectivos y demás pactos reguladores de las condiciones de trabajo.

**CAPÍTULO XIII. IGUALDAD****Artículo 53. Principios generales de actuación.**

Los principios generales de actuación imperantes en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, entre otros serán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o identidad sexual.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo o identidad sexual.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

**Artículo 54. Plan de Igualdad.**

El Ayuntamiento de El Valle dispondrá de un plan de igualdad según dicta el RD 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

1. La Corporación se compromete a confeccionar la relación de puestos de trabajo y las retribuciones correspondientes según la valoración de dichos puestos de trabajo.

2. En el Primer mes de publicación de este Convenio en el BOP se creará la Comisión de Fondos de Acción Social.

**DISPOSICIONES FINALES**

1. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.

2. Todos los efectos económicos y sociales del presente Convenio se aplicarán desde la firma de este Convenio.

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

NÚMERO 767

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

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autocares Muñoz García, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOCARES MUÑOZ GARCÍA, S.L. (con código de convenio nº 18101252012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de febrero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA AUTOCARES MUÑOZ GARCÍA, S.L.**

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Autocares Muñoz García, S.L., en su centro de trabajo de Granada.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo y las normas contenidas en el mismo serán aplicables durante su periodo de vigencia al centro de trabajo de la empresa Autocares Muñoz García, S.L., en la provincia de Granada.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio entrará en vigor el día 01/01/2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., y mantendrá su vigencia hasta 31/12/2024. A su vencimiento, el convenio se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el delegado de personal y, por otra, la representa-

ción oficial que en cada caso libremente designe la empresa.

b) La denuncia del convenio deberá ser hecha con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. La parte que se proponga denunciar el convenio, deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral de la provincia.

Si el convenio no fuera denunciado en forma y condiciones establecidas, éste se prorrogará por sucesivos períodos de anualidad. Durante las negociaciones de un nuevo convenio el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia, quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

#### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Granada. Este convenio colectivo se concierta entre la empresa Autocares Muñoz García, S.L., y los trabajadores de la misma.

#### ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y PRIORIDAD APLICATIVA.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación, y en especial, con carácter supletorio al Acuerdo Marco Estatal sobre empresas de Transporte de Viajeros por Carretera. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos del mismo, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

#### ARTÍCULO 6.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, absorberán cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

No obstante lo regulado en el párrafo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio ostenten a título personal, por pacto individual o contrato de trabajo condiciones más beneficiosas o que perciban remuneraciones superiores a las establecidas

en este convenio consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas dichas condiciones y remuneraciones a título personal como garantía ad personam, si bien serán en todo caso absorbibles y compensables con todo tipo de incremento salarial de años posteriores.

#### ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA:

##### A) Composición, funciones y competencia.

La interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros:

- 1 miembro designados por la empresa.

- 1 miembro designados por los trabajadores a estos efectos, siendo el delegado de personal en caso de tener esta figura

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria, sin carácter limitativo, serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio colectivo, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones estipuladas en este Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia a cualquier modificación legal que por ser de rango superior o de obligado cumplimiento suponga una alteración total o parcial del texto pactado para este convenio colectivo.

c) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

d) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio, aunque no vinculante el informe de la Comisión Paritaria con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa, laboral o administrativa de carácter colectivo o individual.

##### B) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

La Comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que sea nombrado de entre sus componentes.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Granada, sito en el municipio de Albolote, C/ Baza, parcela nº 328.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

#### ARTÍCULO 8.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La empresa podrá optar en materia de contratación laboral a cualquiera de las distintas modalidades recogidas en la legislación vigente, tanto de carácter autonómico como estatal vigente o que pudiera surgir en el periodo de vigencia del convenio. Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones; en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, estos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos discontinuos.

Los contratos eventuales acogidos al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas. Sin carácter limitativo se considerarán la existencia de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de servicios: el incremento de servicios por la contratación de transporte escolar, el incremento de servicios como consecuencia de eventos públicos, fiestas, o ferias; el incremento de servicios ocasionados por refuerzos a los servicios públicos de carácter regular de uso general o especial, los contratos de colaboración entre transportistas, y la contratación de servicios discrecionales de cualquier naturaleza que supongan exceso sobrevenido de actividad por campaña o temporada, especialmente de carácter turístico.

Los contratos de obra o servicio no podrán tener una duración superior a tres años.

Los trabajadores de movimiento contratados a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias conforme a lo estipulado en el artículo 12.5 del E.T., en las condiciones y límites establecidas en el mismo, no pudiendo exceder dichas horas del 30% de las horas

ordinarias de trabajo objeto del contrato en cómputo anual, dada la distribución irregular de la jornada laboral establecida en este convenio colectivo para la empresa.

#### ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual será de 1865 horas, que podrán distribuirse en cómputo global de forma irregular por la empresa, por razones organizativas y de producción, durante los 365 días de cada año natural.

Dicha distribución irregular anual respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, se compensará en descanso, o serán abonadas conforme a su naturaleza, como horas de presencia o bien horas extraordinarias con los topes legales, todo ello dentro de cada año natural.

Las partes pactan que se establecerá una comisión de seguimiento y control de la jornada anual de trabajo en su distribución irregular, realizándose cada trimestre natural un Acta, entre la Dirección de la empresa y el Delegado de Personal, en la que se recogerá el cómputo de la jornada realizada por cada trabajador en dicho periodo, y se llevará un control trimestral del registro de jornada de cada trabajador a fin de proceder al cómputo de la jornada efectiva realizada para la aplicación de los descansos compensatorios.

Para el personal conductor y asimilado en la realización de los servicios se respetarán los tiempos máximos de conducción y descanso según el Reglamento Comunitario 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo y el Real Decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre, (Jornadas especiales), modificado por el Real Decreto 902/2007. La jornada de trabajo se podrá ampliar semanalmente un máximo de 20 horas de tiempo de presencia. Todo el personal de conducción y auxiliares será provisto de un parte de trabajo o ficha de control diario.

Las jornadas continuadas de duración superior a seis horas el descanso legalmente establecido como interrupción de la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Para el personal conductor y asimilado el descanso que se regula el R.D. 902/2007, incluye el descanso a la jornada continuada.

En cuanto a las acompañantes escolares que prestan sus servicios a tiempo parcial, se les podrá efectuar hasta un máximo de dos interrupciones en su jornada diaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.4.b) del Estatuto de los Trabajadores. La jornada de las acompañantes escolares comienza y termina como habitualmente se viene realizando en el sector y ello de conformidad con lo establecido en el artículo 34 apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los turnos de trabajo del personal afectado por este convenio se podrán desarrollar en jornada partida con hasta dos interrupciones por jornada, mediando como mínimo una interrupción de una hora y como máximo cuatro horas entre las interrupciones de

la jornada, el tiempo de la totalidad de las interrupciones en una jornada diaria no podrá exceder de cinco horas en total.

Estas interrupciones no serán retribuidas en ningún caso.

Los tiempos que se comprendan en tales interrupciones no podrán computarse como descanso semanal ni como descanso entre jornadas.

#### ARTÍCULO 10.- VACACIONES. PERÍODO PREFERENTE DE DISFRUTE.

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 31 días naturales. Los turnos de vacaciones se programarán por la empresa, con audiencia del Delegado de Personal. Como regla general las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 16 y 15 días naturales, respectivamente, cada uno de ellos, debiendo corresponder al menos uno de dichos períodos al período con el plazo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre de cada año natural. Se podrán establecer excepciones en función de las necesidades organizativas de la empresa y del servicio, y para atender circunstancias de conciliación de la vida familiar de los trabajadores.

La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo el concepto salario base anual.

#### ARTÍCULO 11.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación, por algunos de los motivos y por el tiempo que se indican a continuación.

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborales por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 4 días.

c) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realiza-

ción de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente. Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

#### Artículo 12.- RETRIBUCIONES.

##### Salario base

En las tablas salariales, adjuntas al convenio colectivo, y que forman parte del texto del mismo, se concretan las cuantías del salario base mensual de cada una de las categorías profesionales relacionadas en la misma para la anualidad 2021.

##### Plus de disponibilidad y presencia.

Debido a las dificultades que plantea, en el sector de transporte discrecional de viajeros por carretera, la cuantificación y determinación de las horas de presencia, disponibilidad y espera a que se refiere el Real Decreto 1561/95 y su modificación en el RD 902/2007, se pacta expresamente el presente plus, el cual retribuye expresamente el tiempo de presencia hasta un máximo de 20 horas semanales. Su importe por día o jornada de trabajo se establece en la cantidad de 10 euros diarios por cada jornada laboral superior a ocho horas de trabajo realizada dentro de la península ibérica, y 14 euros diarios para cada jornada laboral superior a ocho horas de trabajo realizada fuera de la península ibérica.

Este plus solo lo devengará el personal conductor cuando realice servicios discrecionales sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural, siempre que su dedicación al servicio discrecional asignado por la empresa sea superior a ocho horas de trabajo y hasta un máximo de 12 horas por jornada, devengándose el exceso de jornada de presencia que pudiera desarrollarse de forma excepcional o por circunstancias sobrevenidas como horas extraordinarias.

##### Plus nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica equivalente al 10% del salario base de cada hora nocturna efectivamente realizada; para su cálculo se dividirá el salario base anual entre la jornada anual expresada en horas, obtenido el precio hora ordinaria, al resultado se le calculará el 10% del importe del precio hora ordinaria y esa cuantía resultante será el precio de la hora nocturna, abonándose el importe de este plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada.

##### Plus de vinculación ad personam

Los trabajadores que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubieran percibido, en algún momento de su vinculación contractual con la empresa un complemento personal de antigüedad y lo vinieran per-

cibiendo a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, lo consolidarán como complemento ad personam, teniendo en todo caso la consideración de Plus absorbible y compensable.

#### Plus de toma y deje

Para los servicios de transporte regular de uso especial o general, se establece este plus que incluirá en el importe abonado todas las actividades necesarias previas al inicio y a la finalización del servicio y el tiempo de trabajo empleado en ellas, así como la propia actividad laboral desarrollada con carácter previo al inicio y finalización del servicio desde la toma de posesión del vehículo hasta el arranque en cabecera del servicio regular de uso especial o general y viceversa, desde la finalización del servicio programado hasta el retorno a las instalaciones de la empresa o al lugar de estacionamiento del vehículo.

El importe de este Plus se establece en la cantidad de 5 euros por cada día de trabajo o jornada en la que el conductor realice transporte regular para los servicios desarrollados íntegramente en la provincia de Granada, y de 6,5 euros por cada día de trabajo o jornada para los servicios realizados con origen o destino superior a 20 kilómetros de la base o lugar de aparcamiento del vehículo.

#### Plus perceptor y de quebranto de moneda

A partir de la fecha de firma del presente convenio, los trabajadores/as con la categoría profesional de conductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes y no ostenten la categoría de Agente Único, percibirán este plus, en la cantidad de 4,5 euros por cada día en el que realicen ambas funciones. Los agentes únicos no percibirán este plus, al haberse establecido el salario base de dicha categoría teniendo en cuenta el desarrollo simultáneo de ambas funciones.

#### Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad

Se establece dos pagas extraordinarias que se abonarán a razón de 30 días de salario por el concepto de salario base, devengándose en los meses de julio y diciembre de cada año natural. Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada durante las doce nóminas ordinarias.

#### Horas extraordinarias y de presencia.

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual, sujetándose a los límites legalmente establecidos, las cuales podrán ser compensadas en descanso sustitutorio, o bien abonadas al precio que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa.

Se considerarán horas de presencia para el personal conductor y de actividades auxiliares, las que así vienen definidas en la normativa legal, abonándose a razón de salario base anual dividido por la jornada anual expresada en horas, cuyo precio se establece en tabla anexa.

El personal con la categoría de conductor que realizando servicios discrecionales sea retribuido por el plus de disponibilidad y espera por su jornada laboral, no percibirá en este caso cantidad alguna por el concepto horas presencia en cada una de las jornadas laborales en que perciba dicho plus, sin perjuicio de su derecho al percibo de las horas extraordinarias que pudiera realizar o a su compensación en descanso.

El personal con la categoría de conductor que sea retribuido por el plus de toma y deje por su jornada laboral, no percibirá en este caso cantidad alguna por el concepto horas de presencia durante la jornada laboral dedicada al transporte regular que haya sido programada en su servicio, que incluye el tiempo de actividad y presencia abonado con el plus de toma y deje, sin perjuicio de su derecho al percibo de las horas extraordinarias que pudiera realizar o a su compensación en descanso.

#### Dietas

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria para compensar los gastos de mantenimiento y alojamiento por los desplazamientos que son propios de la actividad de la empresa dedicada al transporte de viajeros por carretera. El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen, y exclusivamente cuando haya que compensar los gastos de comidas de la jornada de trabajo por la estancia en ruta, o viajes programados o por incidencias del servicio, retrasos con causa en la circulación vial, o servicios de urgencia, guardia u otra causa excepcional.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida o cena dentro de la Península Ibérica: 9 euros.

Comida o cena fuera del territorio de la Península Ibérica: 12 euros.

Comida o cena en los siguientes territorios: Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia, Rusia, Suiza y Reino Unido: 21 euros.

Pernoctación dentro de la Península Ibérica: 9 euros.

Pernoctación fuera del territorio de la Península Ibérica: 14 euros.

Pernoctación en los siguientes territorios: Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia, Rusia, Suiza y Reino Unido: 21 euros.

La empresa en todo caso podrá no abonar las dietas por pernocta o comidas siempre que sean facilitados los establecimientos hoteleros y cubiertos los servicios de alojamiento y manutención.

#### Incrementos retributivos

Las retribuciones establecidas en este art. 12 del convenio para el año 2021, se mantendrán fijas e inalterables para toda la vigencia del convenio colectivo, a excepción del salario base, que se incrementará para la segunda y sucesivas anualidades de su vigencia a razón del 50% del incremento del IPC resultante de la anualidad inmediatamente anterior. En consecuencia, en el mes de enero de 2022, una vez se publique el resultado del IPC general, el salario base convenio se incrementarán en el importe equivalente al 50% de dicho IPC, procediendo de igual forma en las anualidades sucesivas.

#### ARTÍCULO 13.- JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 14.- UNIFORMES Y DISTINTIVOS.

El personal de movimiento de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrá derecho a un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto en in-



vierno de dos camisas, una corbata y dos pantalones; y en verano de dos camisas de manga corta, una corbata y dos pantalones. Todas estas prendas tendrán una duración de dos temporadas. El personal de taller tendrá derecho a dos conjuntos de camiseta, pantalón y sudadera, y botas de seguridad, todas estas prendas con una duración de un año. Los uniformes de verano se entregarán antes del día 1 de abril y los de invierno antes del día 1 de octubre. Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas. La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el organismo competente del que dependa el servicio.

#### ARTÍCULO 15.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes de este convenio colectivo pactan en beneficio de la seguridad y salud laboral, la posibilidad de la dirección de la empresa de instalar en los vehículos de transporte el dispositivo alcoholock, Gps, o cualesquiera otros de control y medición de los diferentes parámetros y niveles exigibles legalmente para el control de la seguridad vial y de las personas y viajeros durante la circulación de los vehículos de transporte

#### ARTÍCULO 16.- GRUPOS PROFESIONALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio. La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen. La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo Profesional I.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando, solucionando los problemas que se planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Jefe de Área.- El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de las áreas de la empresa. Es responsable de la buena ejecución por parte de todos los componentes, mediante la solicitud de informes, acontecimientos y actualizaciones que sean necesarias para evitar la desviación de los planteamientos anuales previamente comunicados.

Inspector Principal.- Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Área.

Ingenieros y Licenciados.- Dependen de la Dirección o de los Jefes de Área y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y A.T.S.- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de Negociado.- Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Área, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

**Jefe de Tráfico.-** Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Área, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

**Encargado General.-** Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Área, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito al área correspondiente.

**Grupo Profesional II.-** Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio. Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Oficial Administrativo.-** Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

**Jefe de Equipo.-** Bajo la dependencia del Encargado General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

**Oficial de Talleres.-** Se incluyen en esta categoría aquellos que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

**Inspector.-** Bajo la directa coordinación del jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas inci-

dencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

**Conductor vehículo inferior a 9 plaza incluido el conductor.-** Es el trabajador que no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad para la conducción de todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica o de permisos para el desarrollo de su tarea de la conducción, limitándose a los vehículos turismos o minivan. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

**Conductor/a de primera incorporación.-** Es el trabajador que no teniendo experiencia laboral en la empresa no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad para conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica para el desarrollo de su tarea de la conducción y al mismo tiempo carece del conocimiento suficiente de las rutas y servicios de transporte de la empresa para el desarrollo de su tarea de forma plenamente funcional. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor. Este conductor no podrá mantener esta categoría profesional por plazo superior a dos años.

**Conductor/a de servicios regulares y discrecionales de corto recorrido.-** Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, estando facultado por su formación y experiencia para la realización de las rutas y servicios regulares de transporte de la empresa, y de los servicios discrecionales de forma limitada por no tener plena competencia para su desempeño por lo que llevan a cabo esta tarea de forma eventual o con limitación en su ámbito geográfico. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

**Conductor/a especialista en servicios discrecionales.-** Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con

la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

**Agente Único.-** Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor de servicios regulares y discrecionales de corto recorrido, está obligado además a desempeñar las que son propias del cobrador, por lo que dicha función de cobrador está incluida en su salario base

**Conductor/a-mecánico/a.-** Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. Además de su cualificación como conductor está capacitado para el desarrollo de las tareas laborales del mecánico de forma plena y eficiente. Este conductor devengará en el ejercicio de su función laboral, cuando proceda, el plus de disponibilidad y espera, en atención a su cualificación profesional y especialidad. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

**Mecánico/a.-** Se incluye en esta categoría los trabajadores que, con conocimiento teórico Y práctico del oficio, adquirido con un aprendizaje acreditado y experiencia, realizan trabajos en los vehículos de la empresa dentro o fuera de sus instalaciones, así como el mantenimiento de los mismos, y de las propias instalaciones de la empresa.

**Técnico turístico o guía-acompañante.-** Es el personal contratado por la empresa con carácter fijo o eventual, para el desempeño de las tareas turísticas, de guía o acompañante complementarias del transporte discrecional de viajeros o de los servicios turísticos contratados.

**Comercial.-** Es el personal de la empresa que se dedica a tareas de gestión y comercialización de los servicios que ofrece la empresa a sus clientes, propiciando la consecución y mantenimiento de nuevas oportunidades de negocio para la actividad propia de la empresa, siguiendo las pautas marcadas por la dirección o responsable de área, y siempre manteniendo la discreción y secreto profesional del Know-how de la empresa.

**Grupo Profesional III.-** Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental. Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios. Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Auxiliar Administrativo.-** Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

**Vigilante, Guarda, Portero.-** Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia, y actividades auxiliares de la principal.

**Personal de Limpieza.-** Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa, así como de los autobuses interior y exteriormente cuando sea requerido para ello.

**Mozo de Taller.-** Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

**Auxiliar en ruta (acompañantes).-** Tienen como función llevar el control de las personas que asisten a la ruta, rellenando en cada caso las listas de control de asistencia y controlando los clientes que tienen que subir a bordo en cada parada para poder contactar con las personas en caso de no estar en las paradas en el horario establecido o cuando haya algún inconveniente que haga que el horario de paso sea diferente al habitual. En el caso de ser menores los usuarios del servicio, se tendrá control constante durante el trayecto y hasta que la familia se haga cargo de ellos. Sus labores se realizarán siempre bajo la dependencia del personal que designe la empresa, pudiendo delegar dicha función en los conductores del vehículo.

**Recepcionista.-** Aquel personal que específicamente se ubica en una zona de entrada o principal de las instalaciones de la empresa, con la misión de atender a todas las personas, profesionales o público en general,

que vengan con o sin cita a la empresa, dando a los mismos una atención personalizada, controlando su acceso e informándoles previa las instrucciones recibidas de sus superiores, la persona a la que dirigirse y coordinado la agenda de cada uno de los responsables o departamentos. Se ofrecerá un trato cordial y amable a toda persona que se deba atender.

Las funciones enumeradas en cada Grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

#### ARTÍCULO 17.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1. DEFINICIÓN: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

#### 2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

#### 3. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

##### 3.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.

f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama o del tacógrafo digital.

g) No rellenar el registro horario de jornada o rellenarlo incorrectamente.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

##### 3.2 Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un

mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar un día al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo, incluyendo los vehículos, o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, así como, el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

3.3. Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Dar positivo en cualquier control de drogas o estupefacientes.

f) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

g) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

i) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

j) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

k) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

#### 4. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general. Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derechos los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones. En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la

falta. Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de tres días hábiles, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente. Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado.

#### ARTÍCULO 18.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y DESCUELGO DE CONVENIO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al procedimiento de mediación/arbitraje para solución autónoma de conflictos laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el presente apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o, a pesar de su intervención, no se hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

**ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL**

La empresa tendrá que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, realizándose éste dentro de la jornada laboral. Los trabajadores en beneficio de su salud y de la seguridad vial y de los pasajeros transportados, aceptan voluntariamente someterse al este reconocimiento en los términos legales y con garantía de los derechos de su intimidad y protección de datos de carácter personal.

**ARTÍCULO 20.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y PARA LA NO DISCRIMINACIÓN.**

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, las partes firmantes elaborarán un PLAN DE IGUALDAD con los objetivos fundamentales, entre otros, de informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

**ANEXO I.- TABLA SALARIAL**

<u>GRUPO I</u>	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>	<u>Precio hora Presencia / Extra</u>
Jefa/e de Área	1.440 euros	17.000,00 euros	7,39 euros
Inspector/a principal	1.368 euros	16.150,00 euros	7,39 euros
Ingenieras/os y Licenciadas/os	1.404 euros	16.575,00 euros	7,39 euros
Ingenieras/os Técnicas/os	1.404 euros	16.575,00 euros	7,39 euros
Jefa/e de Negociado	1.368 euros	16.150,00 euros	7,39 euros
Jefa/e de tráfico	1.368 euros	16.150,00 euros	7,39 euros
Encargada/o General	1.368 euros	16.150,00 euros	7,39 euros
<b>GRUPO II</b>	<b>Diario (Bruto)</b>		
Oficial Administrativa/o	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Jefa/e de equipo	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Oficial de Talleres	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Inspector/a	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Conductor pequeño vehículo	32,00 euros	13.600,00 euros	7,39 euros
Conductor/a primera incorporación	31,30 euros	12.694,75 euros	7,39 euros
Conductor/a regular y discrecional	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Conductor/a especialista discrecional	36,65 euros	15.576,25 euros	7,39 euros

Agente Único	36,14 euros	15.359,50 euros	7,39 euros
Conductor/a - mecánico/a	33,85 euros	14.386,25 euros	7,39 euros
Mecánico/a	32,85 euros	13.961,25 euros	7,39 euros
Técnica/o turístico o guía acompañante	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Comercial	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
<b>GRUPO III</b>			
Auxiliar Administrativa/o	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Vigilante, Guarda, Portera/o	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Personal de Limpieza	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Moza/o de Taller	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Auxiliar en Ruta (acompañantes)	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros
Recepcionista	31,30 euros	13.302,56 euros	7,39 euros

NÚMERO 5.475/20

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

ANUNCIO de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización ambiental unificada y autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 14.086/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y 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, se somete al trámite de información pública la petición de autorización ambiental unificada, autorización administrativa previa y autorización de construcción correspondiente a la instalación eléctrica que a continuación se indica:

Peticionario: Invest Terra Green, S.L., con domicilio en Parque Tomás Caballero n.º 1, de Pamplona C.P. 31.005 y CIF: B-71022743.

Emplazamiento: La planta fotovoltaica se sitúa en la parcela 64 del polígono 6 en t.m. de Valle del Zalabí, provincia de Granada.

Características: Instalación fotovoltaica de 100 kW nominales de inversor y 125,28 kW pico conectada a la red.

Presupuesto: 90.427,01 euros.

Finalidad: Ampliación del huerto solar "La Calerilla".

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el portal de la transparencia LinkPúblico:<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos>, o para aquellas personas no obligadas a relacionarse electrónicamente con la administración de forma presencial en esta Delegación, sita en C/ Joaquina Eguaras, nº 2 solicitando cita previa en el teléfono 955063910, o en el email [buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es](mailto:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es) y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de TREINTA días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 25 de noviembre de 2020.-La Dirección General de Energía (P.D. resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51). El Delegado del Gobierno, fdo.: Pablo García Pérez.

NÚMERO 793

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

**EDICTO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 26/01/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Granada

D. José Manuel Robles Martos, Juez de Paz Titular de Nigüelas (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 4 de febrero de 2021.-El Secretario de Gobierno, Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 794

**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA**

Autos nº 177/2020

**EDICTO**

En este Juzgado de Instrucción número Dos de Granada con domicilio en Avda. del Sur Granada, planta 5ª, se sigue procedimiento de delito leve nº 177/2020 contra Jorge Fernández Morales por ocupación ilegal y para

que pueda tener conocimiento íntegro de la sentencia dictada el pasado día 16/9/2020 se publica el presente.

Teniendo el plazo de diez días partir del día siguiente al de la publicación de este edicto en este Boletín para personarse en este Juzgado para interponer el correspondiente recurso que proceda y en el plazo que corresponda.

Para que conste y surta los efectos oportunos y conocimiento, extendiendo la presente en Granada a 1 de febrero de 2021.-El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 796

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

*Ejecución nº 17/2021*

#### EDICTO

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Granada,

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 17/2021 contra Garci Tintorerías, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de ejecución de esta fecha contra el que cabe recurso de reposición en el plazo de tres días, pudiendo deducirse la oposición a la ejecución despachada ante este Juzgado, estando las actuaciones de manifiesto en esta Secretaría.

Y para que sirva de notificación al demandado Garci Tintorerías, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 9 de febrero de 2021.-El/la Letrado/a de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 797

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

*Autos nº 465/17*

#### EDICTO

D<sup>a</sup> Margarita García Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Granada,

En los autos número 465/17, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro del acto, a instancia de Dimas Gonzalo Chamba Cango contra Fondo de Garantía Salarial, Pedro Dougnac Rodríguez, Ana Dougnac Rodríguez, Carmen Rodríguez Pinzón y herencia yacente de Juan Dougnac Moreno, en la que se ha dictado sentencia nº 54/21 en fecha 9/2/21 contra la que cabe recurso de suplicación en el plazo de cinco días.

Y para que sirva de notificación en legal forma a herencia yacente de Juan Dougnac Moreno, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto.

Granada, 9 de febrero de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 915

### AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

*Subvenciones a asociaciones de madres y padres de alumnos de Albolote para 2021 con carácter excepcional por COVID19*

#### EDICTO

BDNS (Identif.): 549821

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/549821>)

Primero. Beneficiarios: Asociaciones de madres y padres de Alumnos de Albolote.

Segundo. Finalidad: subvencionar gastos ocasionados por programas de prevención de salud y lucha contra COVID19, en concreto y entre otros, adquisición de purificadores de aire con filtros Hepa y de medidores de CO2 para su uso en aulas donde se imparten clases de forma continuada en los centros educativos del municipio de Albolote.

Tercero. Bases reguladoras: Bases reguladora para la concesión de subvenciones a Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos de Albolote para 2021 con carácter excepcional del COVID19 aprobadas por la Junta de Gobierno Local en fecha 18 de febrero de 2021.

Cuarto. Importe: 70.000 euros

Plazo de presentación de Solicitudes: Quince días naturales a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el BOP de Granada.

Albolote (Granada), 18 de febrero de 2021.-El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 775

### AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

*Aprobación definitiva ordenanza fiscal aprovechamientos micológicos forestales*

#### EDICTO

Con fecha 5 de febrero de 2021, la Junta de Gobierno Local adoptó el siguiente acuerdo que a continuación se transcribe:



<<32.- Consideración aprobación definitiva por ausencia de alegaciones de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamientos Micológicos Forestales en los Montes Públicos del Término Municipal de Alhama de Granada.

Área funcional: Ordenanzas y Reglamentos

Dpto.: Ordenanzas fiscales

Expte.: 541/2020

Habiéndose incoado expediente administrativo al objeto de la de aprobación definitiva de Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamientos Micológicos Forestales en los Montes Públicos del Término Municipal de Alhama de Granada, el cual fue aprobado inicialmente por el Pleno en sesión ordinaria del día 1 de octubre de 2020.

Visto el certificado emitido por la Secretaría General del que se desprende que habiendo estado sometido a información pública el acuerdo del Pleno Municipal de 1 de octubre de 2020 sobre aprobación definitiva de Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamientos Micológicos Forestales en los Montes Públicos del Término Municipal de Alhama de Granada, mediante su exposición en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de la página web del Excmo. de Alhama de Granada, así como, mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia nº 194 de fecha 17 de noviembre de 2020, para su examen y consulta a través del Portal de Transparencia, sin que durante el periodo habilitado al efecto, se hayan presentado reclamaciones o alegaciones.

Considerando lo dispuesto en el artículo 17 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.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, vista la propuesta de la Concejalia-Delegada de Economía y Hacienda, incluida la conformidad de la Alcaldía, ACUERDA:

PRIMERO: Considerar definitivamente aprobado el expediente de aprobación definitiva de Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamientos Micológicos Forestales en los Montes Públicos del Término Municipal de Alhama de Granada, aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria el día 1 de octubre de 2020, en el que consta la siguiente Ordenanza reguladora:

#### ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR APROVECHAMIENTOS MICOLÓGICOS FORESTALES EN LOS MONTES PÚBLICOS DEL TERMINO MUNICIPAL DE ALHAMA DE GRANADA

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Este Excmo. Ayuntamiento tiene en vigor la Ordenanza municipal reguladora de aprovechamientos micológicos forestales, que fue aprobada por el Pleno municipal en sesión de 30 de noviembre de 2017, sin alegaciones, por lo que fue ordenada su publicación, que se hizo efectiva en BOP de Granada nº 31, de 15 de febrero de 2019. Transcurrido el tiempo, se ha visto necesario el establecimiento de una tasa que pueda suponer el costeamiento de la tramitación administrativa, ante el

elevado número de solicitudes que se plantean, en evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente municipal a los principios de buena regulación (artículo 130 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común).

El resultado de ello ha determinado el establecimiento ex novo de una tasa por aprovechamientos micológicos y su correspondiente ordenación mediante Ordenanza fiscal.

La presente Ordenanza da cumplimiento a los principios de regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la presente iniciativa normativa queda justificada por razón de interés general, ante el elevado número de solicitudes que se plantean que afectan al funcionamiento de los servicios. De conformidad con la legislación vigente en materia de tasas y la hacendística local, es la aprobación de una Ordenanza fiscal el instrumento preciso y adecuado para la aprobación de un tributo como en el caso presente, al tratarse de una tasa, de plena competencia municipal.

En virtud del principio de proporcionalidad, la presente Ordenanza contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, que es de naturaleza fiscal o tributaria, en ejercicio de la potestad local amparada en el artículo 4.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente Ordenanza queda encuadrada en el ordenamiento jurídico, respetándose la normativa de los bienes de competencia municipal. En coherencia interna con la ordenación local, a la entrada en vigor de la presente Ordenanza fiscal no se precisa la derogación expresa de otras normas municipales.

Con la presente norma local no se establecen trámites adicionales o distintos a los contemplados en la normativa básica de procedimiento administrativo común.

En aplicación del principio de transparencia, este Ayuntamiento posibilitará su acceso universal y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En aplicación del principio de eficiencia, con la presente Ordenanza fiscal no se incrementan cargas administrativas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 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 -TRLRHL-, las Entidades Locales pueden acordar la imposición y supresión de sus tributos propios, y aprobar las correspondientes ordenanzas fiscales reguladoras de estos. Añadiendo el artículo 16 que los acuerdos de aprobación de estas ordenanzas fiscales deberán adoptarse simultáneamente a los de imposición de los respectivos tributos. El último párrafo del apartado 1º del artículo 16 señala que los acuerdos de modificación de dichas ordenanzas deberán contener la nueva redacción de las normas afecta-

das y las fechas de su aprobación y del comienzo de su aplicación.

#### Artículo 1. Fundamento y ámbito de aplicación.

En uso de las facultades reconocidas en el artículo 133 de la Constitución y el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 al 19, 20 al 27 y 57 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, se establece la tasa por aprovechamientos micológicos forestales en los montes públicos del término municipal de Alhama de Granada, que se regirá por la presente ordenanza.

#### Artículo 2. Hecho imponible.

Está determinado por la recolección de los cuerpos de fructificación de las especies micológicas, denominados (en adelante setas) regulada en la Ordenanza reguladora municipal de aprovechamientos micológicos forestales del Ayuntamiento de Alhama de Granada, con publicación definitiva en el Boletín oficial de la provincia de Granada el nº 31 de 15 de febrero de 2019.

#### Artículo 3. Sujetos pasivos.

1. Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las Entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria a cuyo favor se otorguen autorizaciones para la recogida de setas conforme a la ordenanza reguladora aplicable.

2. Se verán obligados al pago de la tasa, aquellas personas que se beneficien de la recogida de setas sin el correspondiente permiso o autorización.

3. Tendrán la condición de sustitutos del contribuyente, en referencia a incapacitados y menores, las personas que ostenten la patria potestad o la tutela sobre los mismos.

#### Artículo 4. Responsables.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del artículo 35.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal en expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido, respectivamente, en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

#### Artículo 5. Cuota tributaria.

La cuota tributaria se determinará de acuerdo con las siguientes tarifas:

Recogida con fines recreativos/autoconsumo. El precio de la autorización municipal será de 15 euros por persona y temporada, con independencia de la cantidad recolectada siempre y cuando no se sobrepase el límite establecido en la Ordenanza reguladora, siendo este 3 kg por persona y día.

Recogida científica. Establecida para el uso de los productos en investigaciones de carácter científico será gratuita, previa aportación de la documentación recogida en el artículo 7.1-b de la Ordenanza reguladora antes descrita.

A efectos de esta Ordenanza se considera temporada el periodo de recogida durante el cual se extenderán las correspondientes autorizaciones: desde el 15 de octubre al 31 de diciembre, y desde el 1 de marzo al 31 de mayo de cada año.

#### Artículo 6. Exenciones y bonificaciones

No se concederá exención ni bonificación para la determinación de la cuota tributaria.

#### Artículo 7. Devengo.

La tasa se considerará devengada, naciendo la obligación de contribuir, cuando el ciudadano obtenga las autorizaciones pertinentes, conforme la Ordenanza reguladora correspondiente.

#### Artículo 8. Normas de gestión.

La autorización se exigirá en régimen de autoliquidación mediante solicitud en las dependencias municipales. Una vez presentada instancia a tal efecto y acreditado el ingreso de la correspondiente tarifa en cualquiera de las entidades bancarias colaboradoras, el Ayuntamiento expedirá la oportuna autorización.

El ingreso tendrá carácter de depósito previo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.la), del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, quedando elevado a definitivo al conceder la autorización que proceda. La práctica del aprovechamiento micológico no podrá llevarse a efecto hasta que no se haya efectuado el pago correspondiente y así sea verificado por el Ayuntamiento.

#### Artículo 9. Régimen sancionador tributario.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, en función de lo dispuesto en la Ordenanza reguladora, se estará a lo prevenido en el articulado de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, conforme a lo que se establece en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

#### Artículo 10. Legislación aplicable.

Para todo lo no previsto en la presente Ordenanza, será de aplicación lo establecido en el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo; la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria; la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; y la Ordenanza reguladora de la tasa.

#### Disposición final. Entrada en vigor.

La presente Ordenanza Fiscal, cuya redacción ha sido aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 1 de octubre de 2020, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos desde el mismo día, hasta que se acuerde su modificación o derogación".>>

SEGUNDO: Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de esta Ordenanza a efectos de su entrada en vigor, permaneciendo así hasta su modificación o derogación.

TERCERO: Una vez se proceda a su publicación en el BOP de Granada, se incorporará su texto íntegro en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento, para su conocimiento (artículo 131, párrafo primero, in fine, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, PAC, artículo 10.1.b de la Ley 1/2004, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía).>>

Dado en Alhama de Granada, a fecha y firma electrónica.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 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, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Granada.

Lo que se publica para general conocimiento en Alhama de Granada, 11 de febrero de 2021.-El Alcalde, Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 789

## AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

*Aprobación definitiva ordenanza fiscal nº 11 prestación servicios cementerio municipal*

### EDICTO

Con fecha 5 de febrero de 2021, la Junta de Gobierno Local adoptó el siguiente acuerdo que a continuación se transcribe:

<<33.- Consideración aprobación definitiva por ausencia de alegaciones de la Ordenanza fiscal nº 11 de prestación de servicios en el Cementerio municipal.

Área funcional: Ordenanzas y reglamentos

Dpto.: Ordenanzas fiscales

Expte.: 1557/2020

Habiéndose incoado expediente administrativo al objeto de la aprobación definitiva de Ordenanza fiscal nº 11 de prestación de servicios en el Cementerio Municipal, el cual fue aprobado inicialmente por el Pleno en sesión ordinaria del día 1 de octubre de 2020.

Visto el certificado emitido por la Secretaría General del que se desprende que habiendo estado sometido a información pública el acuerdo del Pleno Municipal de 1 de octubre de 2020 sobre la aprobación definitiva de Ordenanza fiscal nº 11 de prestación de servicios en el Cementerio Municipal, mediante su exposición en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de la página web del Excmo. de Alhama de Granada, así como, mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provin-

cia nº 194 de fecha 17 de noviembre de 2020, para su examen y consulta en el Portal de Transparencia, sin que durante el periodo habilitado al efecto, se hayan presentado reclamaciones o alegaciones.

Considerando lo dispuesto en el artículo 17 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.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, vista la propuesta de la Concejalía-Delegada de Economía y Hacienda, incluida la conformidad de la Alcaldía, ACUERDA:

PRIMERO: Considerar definitivamente aprobado el expediente de Ordenanza Fiscal nº 11 de prestación de servicios en el Cementerio Municipal, aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria el día 1 de octubre de 2020, en el que consta la siguiente Ordenanza reguladora:

### <<ORDENANZA FISCAL Nº 11 REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y UTILIZACIÓN DEL CEMENTERIO MUNICIPAL EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Este Excmo. Ayuntamiento tiene en vigor la Ordenanza fiscal nº 11 de prestación de servicios en el Cementerio Municipal, que fue aprobada por el Pleno municipal en sesión de 30 de diciembre de 2015, sin alegaciones, por lo que fue ordenada su publicación, que se hizo efectiva en BOP de Granada nº 172, de 8 de septiembre de 2016.

Transcurrido el tiempo, se ha visto necesario efectuar una revisión de la Ordenanza fiscal, en evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente municipal a los principios de buena regulación (artículo 130 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común), en orden a dar a la norma una actualización que prevea, entre otras cuestiones, una nueva cuota tributaria por asignación de nichos procedentes de exhumaciones que han quedado vacantes. Igualmente, se procede a una depuración normativa de algunos aspectos técnicos de funcionamiento del tributo, como es el caso a la referencia de que con la presente Ordenanza quedan comprendidos tanto la prestación de servicios administrativos, como la utilización del dominio público (concesión administrativa de unidades de enterramiento).

El resultado de ello ha determinado un nuevo texto de Ordenanza fiscal, que cubriría tanto la prestación de servicios como la utilización privativa del dominio público local, respetándose la misma numeración (la nº 11), y toda vez que entre en vigor la presente Ordenanza, quedaría derogada de manera expresa la hasta ahora vigente, referenciada anteriormente.

La presente Ordenanza da cumplimiento a los principios de regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la presente iniciativa normativa queda justificada por razón de interés general, en tanto que el cementerio municipal es un servicio esencial y obligatorio en todo municipi-

pio, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 9 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía. La identificación clara de los fines perseguidos quedan cumplimentados, igualmente, con la Ordenanza reguladora del servicio, que fue aprobada por el Pleno municipal en sesión de 30 de diciembre de 2015. De conformidad con la legislación vigente en materia de tasas y la hacendística local, es la aprobación de una Ordenanza fiscal el instrumento preciso y adecuado para la aprobación de un tributo como en el caso presente, al tratarse de una tasa, de plena competencia municipal.

En virtud del principio de proporcionalidad, la presente Ordenanza contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, que es de naturaleza fiscal o tributaria, en ejercicio de la potestad local amparada en el artículo 4.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente Ordenanza queda encuadrada en el ordenamiento jurídico, respetándose la normativa de policía sanitaria mortuoria y de prestación de servicios de competencia municipal, al tiempo que se da cumplimiento a la normativa de bienes de dominio público local. En coherencia interna con la ordenación local, a la entrada en vigor de la presente Ordenanza fiscal quedaría derogada la vigente fiscal que fue aprobada por el Pleno municipal en sesión de 30 de diciembre de 2015.

Con la presente norma local no se establecen trámites adicionales o distintos a los contemplados en la normativa básica de procedimiento administrativo común.

En aplicación del principio de transparencia, este Ayuntamiento posibilitará su acceso universal y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En aplicación del principio de eficiencia, con la presente Ordenanza fiscal no se incrementan cargas administrativas. Resulta precisa, por demás, autorización previa, al tratarse de elementos afectados por dominio público.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 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 -TRLRHL-, las Entidades Locales pueden acordar la imposición y supresión de sus tributos propios, y aprobar las correspondientes ordenanzas fiscales reguladoras de estos. Añadiendo el artículo 16 que los acuerdos de aprobación de estas ordenanzas fiscales deberán adoptarse simultáneamente a los de imposición de los respectivos tributos. El último párrafo del apartado 1º del artículo 16 señala que los acuerdos de modificación de dichas ordenanzas deberán contener la nueva redacción de las normas afectadas y las fechas de su aprobación y del comienzo de su aplicación.

#### Artículo 1. Fundamento y objeto

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución, y por el artículo 106 de la

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 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, se establece la "Tasa por prestación de servicios y utilización del Cementerio municipal", que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 y 20.4.p del citado Real Decreto Legislativo 2/2004.

#### Artículo 2. Hecho imponible

1.- Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación de servicios de cementerio, así como la utilización privativa del dominio público, que se detallan a continuación:

- Asignación de los derechos funerarios sobre sepulturas, nichos y columbarios mediante la expedición de los correspondientes títulos funerarios.

- Asignación de terrenos para mausoleos y panteones mediante la expedición de los correspondientes títulos funerarios.

- Permisos de construcción de mausoleos y panteones.

- Colocación de lápidas.

- Registro de transmisiones de derechos funerarios.

- La inhumación de cadáveres.

- La exhumación de cadáveres.

- El traslado de cadáveres.

2.- Los derechos insertos en la tarifa, corresponden tanto a la asignación de concesión demanial sobre dominio público del cementerio, como por la prestación de servicios indicados.

En los supuestos de aplicación de tasas por asignación de unidades de enterramiento, la utilización que conlleva dicha concesión se efectuará por el máximo previsto por la legislación de bienes de las Entidades locales, sin perjuicio de las potestades demaniales de la Administración titular del Cementerio.

#### Artículo 3. Sujeto Pasivo

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria que soliciten la concesión de la autorización o la prestación del servicio y, en su caso, los titulares de la autorización concedida.

#### Artículo 4. Responsables

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del artículo 35.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido, respectivamente, en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

**Artículo 5. Cuota Tributaria**

La cantidad a liquidar y exigir, en concepto de cuota tributaria, se obtendrá por aplicación de la siguiente tarifa:

Según el artículo 93.3 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, las concesiones se otorgarán por tiempo determinado. Su plazo máximo de duración, incluidas las prórrogas, no podrá exceder de 75 años, salvo que se establezca otro menor en las normas especiales que sean de aplicación].

**A.- NICHOS:**

a.- Nuevos: concesión por 75 años (máximo 75 años): 450 euros/unidad.

b.- Procedentes de exhumaciones que han quedado vacantes: concesión por 75 años (máximo 75 años): 225 euros/unidad.

**B.- SEPULTURAS:**

Concesión por 75 años (máximo 75 años): 600 euros/m<sup>2</sup>.

**C.- COLUMBARIOS:**

Concesión por 75 años (máximo 75 años): 300 euros/unidad.

**D.- INHUMACIÓN:**

Comprende la autorización administrativa para realizar el depósito de cenizas en columbarios y los derechos de inhumación de cadáveres o restos en nichos, restos y cenizas en nichos o sepulturas:

a.- Inhumaciones de cadáveres en nicho: 40,00 euros/unidad.

b.- Inhumaciones de cadáveres en sepultura/panteones: 40,00 euros/unidad.

c.- Inhumaciones de restos en nichos/sepulturas/panteones: 40,00 euros/unidad.

d.- Inhumaciones de fetos en nichos/sepulturas/panteones: 40,00 euros/unidad.

e.- Depósito de cenizas en nichos/sepulturas/panteones: 20,00 euros/unidad.

**E.- EXHUMACIONES:**

Comprende la autorización administrativa para realizar la exhumación de restos para ser trasladados fuera o dentro del cementerio municipal

- Exhumación de un cadáver: 40,00 euros/unidad.

- Exhumación de restos cadavéricos: 40,00 euros/unidad.

**F.- COLOCACIÓN DE LÁPIDAS**

Comprende la autorización administrativa para la colocación de lápidas y ornamentaciones que se realicen en el cementerio municipal:

a.- Colocación de lápidas en sepulturas/panteones/mausoleos: Necesitan licencia urbanística expresa y abono de las tasas e impuestos correspondientes.

b.- Colocación de lápidas en nichos: 19,80 euros/unidad

c.- Colocación de lápidas en columbario: 19,80 euros/unidad.

**G.- CAMBIOS, CESIONES O TRANSMISIONES DE TITULARIDAD:**

Comprende la transferencia de concesiones:

- Sepulturas mortis causa

- Sepulturas Inter vivos

- Nichos mortis causa

- Nichos Inter vivos

**Artículo 6. Exenciones y Bonificaciones**

Estarán exentos del pago de la tasa aquellos contribuyentes en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Enterramientos de los pobres de solemnidad que fallezcan en el municipio.

b) Las inhumaciones que ordene la Autoridad Judicial y que se efectúen en la fosa común.

**Artículo 7. Devengo**

La obligación de contribuir nacerá cuando se inicie la prestación de los servicios sometidos a gravamen, entendiéndose a tales efectos, que se inicia la prestación cuando se solicita la misma.

**Artículo 8. Normas de Gestión**

El pago de la tasa podrá hacerse efectivo en las oficinas municipales o a través de transferencia bancaria en la cuenta que el Ayuntamiento de Alhama de Granada designe, en el plazo que se indique.

- Toda clase de nichos o sepulturas que por cualquier causa, queden vacantes, revierten a favor del Ayuntamiento.

- Cuando las renovaciones de los nichos y las sepulturas no se realice al vencimiento del plazo señalado, el Ayuntamiento, de oficio y siguiendo los trámites legales, se hará cargo de los restos y su traslado al osario general.

- Todos los materiales, signos y adornos y demás efectos procedentes de los nichos y sepulturas, vencidos y desocupados, pasarán al almacén del cementerio, el Ayuntamiento les dará el destino oportuno en beneficio de los intereses municipales.

- La Construcción de mausoleos o panteones familiares estará sujeta a la previa solicitud de licencias urbanísticas y abono de las tasas e impuestos correspondientes.

**Artículo 9. Infracciones y Sanciones**

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

**Artículo 10. Legislación Aplicable**

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, así como en la Ordenanza Fiscal General aprobada por este Ayuntamiento.

**Disposición derogatoria**

A la entrada en vigor de la presente Ordenanza fiscal, queda derogada la de igual naturaleza fiscal aprobada por el Pleno Municipal en sesión de 30 de diciembre de 2015, que resultó publicada en el BOP de Granada nº 172, de 8 de septiembre de 2015 (páginas 9 y 10).

**Disposición final única**

La presente Ordenanza fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en

sesión celebrada en fecha 1 de octubre de 2020, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.>>

SEGUNDO: Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de esta Ordenanza a efectos de su entrada en vigor, permaneciendo así hasta su modificación o derogación.

TERCERO: Una vez se proceda a su publicación en el BOP de Granada, se incorporará su texto íntegro en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento, para su conocimiento (artículo 131, párrafo primero, in fine, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, PAC, artículo 10.1.b de la Ley 1/2004, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía).>>

Dado en Alhama de Granada, a fecha y firma electrónica.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 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, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Granada.

Lo que se publica para general conocimiento en Alhama de Granada, 12 de febrero de 2021.-El Alcalde, Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 763

### **AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA (Granada)**

*Padrón agua potable y otros, fact. 01/12/2020 al 31/12/2020*

#### **EDICTO**

Habiendo sido aprobado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2020 el padrón correspondiente a los periodos de facturación 01/12/2020 al 31/12/2020 de las tasas por suministro de agua potable, alcantarillado y recogida domiciliaria de basuras, de conformidad con lo establecido en sus respectivas ordenanzas municipales, se expone al público por término de quince días para reclamaciones. Vencido este plazo quedará abierto al periodo de recaudación en vía voluntaria durante un mes, transcurrido el cual las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Contra dicha liquidación definitiva se podrá interponer recurso de reposición previo al contencioso administrativo ante la Junta de Gobierno Local en los términos y plazos establecidos en la normativa reguladora de dicha jurisdicción.

El ingreso se producirá en cualquiera de las modalidades del artículo 86 del Reglamento General de Recaudación, R.D. 1684/90, de 20 de diciembre.

Churriana de la Vega, 8 de febrero de 2021.-El Alcalde (firma ilegible).

NÚMERO 779

### **AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (Granada)**

*Padrón escuela infantil y vivienda tutelada*

#### **EDICTO**

Mediante los Decretos de Alcaldía números: 2021-0092 de 5 de febrero y 2021-0102 de 10 de febrero se procedió a la aprobación de los siguientes padrones, su exposición al público durante el plazo de quince días y señalamiento del periodo de cobranza entre el 22 de febrero de 2021 y el 21 de abril de 2021, todo ello conforme al artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005 de 29 de julio) y la Ordenanza Fiscal Municipal sobre periodo de cobranza en vía voluntaria de tasas y precios públicos:

- P. Público Escuela Infantil diciembre 2020: 1.937,33 euros

- Tasa Vivienda Tutelada enero 2021: 4.126,27 euros

Los ingresos podrán efectuarse en las oficinas de esta localidad de Caixabank, Grupo Banco Santander y Caja Rural de Granada, en su horario de cobro de recibos, o mediante su domiciliación.

Transcurrido el periodo voluntario de cobro las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso las costas que se produzcan de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria.

Contra el acto de aprobación de los padrones podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública de los padrones correspondientes, según el artículo 14 del R.D.L. 2/2004 de 5 de marzo.

Dúrcal, 10 de febrero de 2021.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Julio Prieto Machado.

NÚMERO 764

### **AYUNTAMIENTO DE GOBERNADOR (Granada)**

*Padrón de agua-basura-alcantarillado, cuarto trimestre de 2020*

#### **EDICTO**

D<sup>a</sup> Sandra Plaza Pérez, Alcaldesa del Ayuntamiento de Gobernador (Granada),

HAGO SABER: Que llevada a cabo las lecturas de contadores de suministro de agua potable domiciliaria, basura y alcantarillado correspondiente al trimestre de octubre-noviembre-diciembre de 2020 y confeccionada la lista cobratoria, se expone al público por término de quince días para audiencia de reclamaciones, pudiéndose consultar la misma por los contribuyentes en la Casa Consistorial en horas de oficina, a fin de proceder, en su caso, a presentar reclamaciones. Tales recibos serán recaudados por el Servicio Provincial de Recaudación, según el sistema habitual ya utilizado por dicho Servicio en otros tributos.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Gobernador, 10 de febrero de 2021.-(Firma ilegible).

NÚMERO 781

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONCEJALÍA DE ECONOMÍA, URBANISMO, OBRAS PÚBLICAS Y EMPRESAS PARTICIPADAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO,  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN

*14759/2015. Liquidación de sistema del Área de Reforma A-5 Postigo de Zárate*

### EDICTO

Información pública para alegaciones a la liquidación del sistema de actuación dentro del Área de Reforma A-5 "Póstigo de Zárate"

La Teniente Alcalde Concejala Delegada de participación ciudadana, mantenimiento, patrimonio, fiestas mayores, transparencia y consumo, presidencia y relaciones institucionales con competencias en materia de urbanismo y obras públicas del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que con fecha 8 de febrero de 2021, he dictado Decreto que consta en el expediente 14759/2015, por el que se inicia procedimiento de información pública para alegaciones a la Liquidación del Sistema de Actuación dentro del Área de Reforma A-5 "Póstigo de Zárate", cuyo tenor literal es el siguiente:

"Examinado el expediente para la Liquidación del Sistema de Actuación dentro del AR.- A5 "Postigo de Zárate" y aceptando el informe-propuesta formulado por el Técnico Urbanista adscrito a la Subdirección de Gestión, que cuenta con el Vº Bº y el Conforme de la Subdirectora de Gestión y de la Directora General de Urbanismo respectivamente que literalmente señala:

I.- El Plan Especial de Protección, Reforma Interior y Catálogo del Área Centro de Granada (PEPRI Centro), fue aprobado definitivamente por acuerdo Plenario de 26 de julio de 2002 (B.O.P. núm. 186 de 14 de agosto de 2002). El mismo delimitó, entre otros, la denominada Unidad de Ejecución A-5 "Postigo de Zárate". El objetivo previsto para este sector era el de obtener un espa-

cio público, la ordenación de la edificación residencial y aparcamiento para residentes.

II.- El Estudio de Detalle que estableció las condiciones urbanísticas de la citada Área, fue aprobado definitivamente por acuerdo plenario de 30 de julio de 2004 (expte. 7.542/2002).

III.- Por acuerdo núm. 1.574 de la Junta de Gobierno Local celebrada el 23 de junio de 2005, se adoptó, aprobar definitivamente los Estatutos y Bases de actuación de la Junta de Compensación en desarrollo de la unidad de ejecución única A-5 "Postigo de Zárate" (expte. 12.518/2004), publicado en el BOP núm. 152 de 10 de agosto de 2005.

La Junta de Compensación se constituyó en escritura pública otorgada el 30 de septiembre de 2005, ante el notario de Granada, D. Luis María de la Higuera González, bajo el núm. 1939 de su protocolo. La Junta de Gobierno Local de 27 de octubre de 2005, aprobó, en su acuerdo núm. 2499, la constitución de la Junta de Compensación otorgada bajo el título antes señalado (expte. 14.651/2005).

La Junta de Compensación causó la debida inscripción en el Registro de Entidades Urbanísticas colaboradoras de la Junta de Andalucía, mediante resolución del Ilmo. Sr. Delegado Provincial competente en materia de urbanismo de 13 de diciembre de 2005.

IV.- La Junta de Compensación, mediante acuerdo de su Asamblea General de 1 de marzo de 2006, aprobó el Proyecto de Reparcelación en ejecución de las previsiones previstas en el Estudio de Detalle señalado en el antecedente II, presentándolo a tramitación ante este Ayuntamiento el 6 de marzo de 2006.

Tras la debida tramitación, el 22 de septiembre de 2006, la Junta de Gobierno Local, adoptó, con el núm. 1.759, acuerdo para la aprobación definitiva del proyecto de reparcelación de la unidad de ejecución A-5 "Postigo de Zárate" (expte. 4.932/2006). El citado acuerdo se publicó en el BOP núm. 205 de 27 de octubre de 2006.

V.- En cuanto a la transformación material de la unidad de ejecución, hay que indicar que, el Proyecto de urbanización (expte. 15.851/2006) quedó aprobado definitivamente mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 27 de junio de 2007.

El 30 de abril de 2015 se suscribió por el Ayuntamiento de Granada y la Junta de Compensación de la U.E. A-5 "Postigo de Zárate", el Acta de Recepción y cesión al Municipio de las obras de urbanización de la citada Área.

VI.- Otros expedientes a tener en cuenta son:

1. Expte. 17.757/2005, sobre Concesión Administrativa en el subsuelo de la UE A-5 "Postigo de Zárate".

2. Expte. 12.455/2006, sobre licencia urbanística de obras de construcción de aparcamiento subterráneo u obras de urbanización, concedida el 18 de julio de 2007.

3. Expte. 1.837/2011, sobre licencia parcial de utilización de aparcamiento subterráneo de 29 de marzo de 2011.

VII.- El 7 de enero de 2020, D. Jesús Carlos Fernández Adarve, en representación de la Junta de Compensación, solicitó la tramitación oportuna de la cuenta de liquidación definitiva y la liquidación del sistema.

A tal efecto, la Junta de Compensación aportó un documento denominado "Memoria Cuenta de Liquidación Definitiva del Sistema de Compensación en la Unidad de Ejecución A-5 Postigo de Zárate - San Jerónimo".

VIII.- Por parte de esta Subdirección se solicitaron informes a la Concejalía de Economía y a la Dirección Técnica de Obras sobre la existencia de posibles compromisos u obligaciones pendientes de cumplir por parte de la Junta de Compensación. Tanto el Titular de la Contabilidad Municipal, como el Jefe de Servicio de Obras Privadas de la Dirección Técnica de Obras, han informado las peticiones formuladas.

Debido al transcurso del tiempo desde que se obtuvieron los informes antes señalados, y la fecha de la presente, se ha estimado necesario actualizar los informes contables, así como la nueva comprobación de la existencia de posibles compromisos de la Entidad Urbanística para/con este Ayuntamiento. Así, se cuenta con informe actualizado del Sr. Titular de la Contabilidad Municipal y comprobación en el Sistema de Información Municipal (SIM) de inexistencia de deudas de la Junta de Compensación.

Por último, el 15 de octubre de 2020, se solicitó a la Junta de Compensación que aportara al presente expediente certificado donde se acredite la adopción del acuerdo de aprobación de la cuenta de liquidación definitiva, así como el quorum con el que se aprobó. El 16 de octubre de 2020, el Secretario de la Entidad aporta dicho certificado, según acuerdo adoptado por unanimidad en la Asamblea General de la Junta de Compensación de 23 de octubre de 2019.

A los antecedentes ante señalados le son de aplicación los siguientes;

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Unidad de Ejecución A-5 "Postigo de Zárate" se ha desarrollado y ejecutado por el sistema de compensación conforme a lo previsto en los arts. 85 y ss, 129 y ss de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA), y arts. 157 y ss del Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre régimen del Suelo y Ordenación Urbana (RGU).

A tal efecto, y como se ha señalado en los antecedentes, se constituyó Junta de Compensación para llevar a cabo las previsiones del planeamiento. El art. 5 de los estatutos que rigen la misma define el objeto de la propia Entidad Urbanística de colaboración. Establece que tendrá por objeto "a) La formulación del Proyecto de Reparcelación de los terrenos comprendidos y afectados por la Unidad de Ejecución única A-5, Postigo de Zárate (San Jerónimo) delimitado por el (...). b) La realización y ejecución del Proyecto de Urbanización de la referida Unidad de Ejecución. c) (...)".

Segundo. La justa distribución de beneficios y cargas se realizó a través del proyecto de reparcelación tramitado con el núm. de expte. 4.932/2006, aprobado definitivamente por acuerdo núm. 1.759 de la Junta de Gobierno Local de 22 de septiembre de 2006.

Tal y como consta en el Certificado de la Junta de Compensación señalado en el antecedente VIII de la

presente propuesta, el 23 de octubre de 2019, la Asamblea General de la Junta de Compensación aprobó, en su punto 4º, la Cuenta de Liquidación Definitiva del ámbito, para su remisión al Ayuntamiento, para que esta Administración actuante proceda a su aprobación, generando como efectos la liquidación del sistema de actuación propiamente dicho, todo ello al amparo del art. 50 de los estatutos que rigen la Junta de Compensación, y del art. 30 del RGU. En el presente caso, y como luego se dirá, no se procede a la disolución de la Junta de Compensación.

Tercero. En cuanto a la ejecución material de las obras de urbanización del ámbito, consta en el expediente acta de recepción y cesión al municipio de obras de urbanización suscrita el 30 de abril de 2015 entre el Ayuntamiento de Granada y la Junta de Compensación. El acta de recepción de obras, incluyó la siguiente condición:

"Tal y como se indica en el escrito de compromiso presentado por la Comunidad de Propietarios conjunta de garajes y edificios, el mantenimiento de los naranjos instalados en la plaza será realizado a su costa, ya que su red de riego está conectada a la instalación anterior a la edificación".

Cuarto. A petición de esta Subdirección, se ha emitido informe por la Contabilidad Municipal de fecha 3 de febrero de 2020, indicando que "no existen operaciones con cargo al Presupuesto de Gastos, al Presupuesto de Ingresos (sin perjuicio de la información en materia de recaudación obrante en el SIM) ni a los Conceptos No Presupuestarios a nombre de la entidad "Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución del Área de Reforma A-5 Postigo de Zárate" con CIF V18758979". En los conceptos no presupuestarios consta un aval depositado en el ejercicio 2007 por importe de 18.474,00 euros relacionado con el expediente 12.455/2006".

Como complemento al informe señalado en el párrafo anterior, el 27 de enero de 2021 se ha constatado en el Sistema Informático Municipal la existencia de una serie de compromisos incumplidos por parte de la Entidad Urbanística, que deberán quedar saldadas con carácter previo a la liquidación del sistema. Los mismos se refieren a una serie de impuestos de bienes inmuebles por la titularidad de la Junta de Compensación de la concesión administrativa de las plazas de aparcamiento sitas en el subsuelo de la unidad de ejecución.

De igual modo, el Servicio de Obras Privadas, emitió informe de 20 de enero de 2021, en el que indicaba que:

"(...)

4. Demostrada la inviabilidad del mantenimiento de la plantación -en parte por negligencia del obligado, en parte por no reunir su emplazamiento las condiciones intrínsecas para que prospere adecuadamente- por estos Servicios Técnicos se considera más conveniente proceder a su completa eliminación, suprimiendo los alcorques, dotando de continuidad a la pavimentación y erradicando un foco de suciedad y de riesgo para la circulación peatonal. (se adjunta informe emitido por el Ingeniero técnico forestal municipal).

5. Una vez se haya realizado esta actuación, convenientemente supervisada por estos Servicios Técnicos



y efectuada en conformidad, no existirá inconveniente en lo que respecta a esta Dirección Técnica en que se proceda a la liquidación del sistema de Actuación si se cumplen los demás requisitos para ello.

(...)”.

Lo advertido por la Dirección Técnica de Obras se trasladará a la Junta de Compensación para que proceda a su realización. De igual modo, la Entidad deberá, junto con la acreditación de haber cumplido lo exigido por la Dirección de Obras, justificar la incidencia del gasto que genere en la cuenta de liquidación definitiva, si es que la tiene.

Acreditado el cumplimiento del objetivo por el que se constituyó la Junta de Compensación, así como las obligaciones por ella asumidas, procede la tramitación de la cuenta de liquidación definitiva presentada por la Junta de Compensación y la liquidación del sistema de actuación, toda vez que debe de mantener su actividad vinculada a la concesión administrativa tramitada en el expediente 17.756/2005.

La ratificación de la Cuenta de Liquidación Definitiva y la liquidación de sistema de actuación supondrá la devolución de las garantías urbanísticas depositadas por la Entidad.

Quinto. La Junta de Compensación de la UE A-5 “Postigo de Zárate”, a través de su Asamblea General, es competente para formalizar la presente solicitud al amparo de lo previsto en los arts. 13 y ss. y 50 de los estatutos en cuanto a la liquidación del sistema y aprobación y solicitud de tramitación de la Cuenta de Liquidación Definitiva. Así lo acordó su Asamblea General en su sesión de 23 de octubre de 2019. El acuerdo se adoptó por unanimidad de los presentes, que suponían el 100% de las cuotas de representación de la Entidad.

Sexto. En cuanto al procedimiento a seguir, y a falta de un desarrollo Reglamentario de la LOUA que defina el mismo, el presente expediente seguirá, por analogía, la tramitación prevista en el art. 136 de la LOUA para los proyectos de reparcelación en los sistemas de compensación, es decir:

“2. La aprobación en el seno de la Junta de Compensación del proyecto de reparcelación requerirá el voto favorable de miembros que representen más del cincuenta por ciento de la superficie de la unidad de ejecución o de las cuotas de participación o representación, precisando, para su eficacia, su ratificación por el Ayuntamiento, que (...)”.

Séptimo. Bajo expediente 17.756/2005 se tramitó concesión administrativa para construcción de aparcamiento subterráneo en el subsuelo de la UE A-5 “Postigo de Zárate”. Dicho aparcamiento, y tal como se señala en el PEPRI Centro, debe destinarse obligatoriamente a los residentes, quedando prohibido el uso rotatorio del mismo. Con la premisa anterior, mediante acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la Gerencia de Urbanismo y Obras de 29 de noviembre de 2006 se adjudicó la concesión a la Junta de Compensación de la UE A-5 “Postigo de Zárate”, por un plazo de 50 años. El citado acuerdo se elevó a público mediante escritura otorgada entre el Ayuntamiento de Granada y la citada Entidad Urbanística el 23 de mayo de 2007, ante el nota-

rio D. Andrés Tortosa Muñoz, bajo el núm. 1.668 de su protocolo. La concesión finaliza en el año 2056, por lo que hasta esa fecha la Junta de Compensación mantendrá la titularidad de la concesión.

La aprobación de la cuenta de liquidación definitiva por parte de la Junta de Compensación, así como la liquidación del sistema de actuación, los es a los meros efectos de cumplimiento de las obligaciones urbanísticas asumidas por la citada Entidad Urbanística ya que la Junta de Compensación no podrá ser liquidada/disuelta al estar vinculada a la concesión administrativa del subsuelo de la UE A-5 “Postigo de Zárate” de la que es titular tal y como ya se ha señalado.

Lo anterior que se indica con la salvedad de que la Junta de Compensación proceda a la adecuación mercantil y/o fiscal de su objeto, caso de que así resultara necesario.

De conformidad con la normativa reseñada, y teniendo en cuenta que la competencia para el inicio del procedimiento, corresponde al Alcalde (artículo 124.1.º de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en adelante LBRL). La de terminación del procedimiento corresponde a la Junta de Gobierno Local según lo establecido en el art. 127.d) de la LBRL, DISPONGO:

PRIMERO: Iniciar el procedimiento de ratificación de la Cuenta de Liquidación Definitiva de la Unidad de Ejecución A-5 “Postigo de Zárate” del Plan Especial Centro de Granada, en los términos advertidos en el cuerpo del presente.

SEGUNDO: Iniciar el procedimiento de liquidación del sistema de actuación de la Unidad de Ejecución A-5 “Postigo de Zárate” del Plan Especial Centro de Granada, en los términos advertidos en el cuerpo del presente.

TERCERO: Requerir a la Junta de Compensación para que, con carácter previo a la ratificación de la Cuenta de Liquidación Definitiva y liquidación del sistema de actuación, proceda a saldar los adeudos que mantiene con el Ayuntamiento de Granada.

CUARTO: Requerir a la Junta de Compensación para que, con carácter previo a la ratificación de la Cuenta de Liquidación Definitiva y liquidación del sistema de actuación, proceda ejecutar las obras señaladas en el informe de la Dirección Técnica de Obras al que se hace referencia en el cuerpo del presente.

QUINTO: Someter el expediente a información pública por plazo de 20 días, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en un periódico de la provincia de difusión corriente en la localidad. Asimismo se notificará individualmente a los titulares de bienes y derechos incluidos en la unidad de ejecución, así como a todos los propietarios que se vean afectados en sus bienes y derechos, otorgándoles trámite de audiencia también por plazo de 20 días a contar desde el siguiente al de la notificación personal.

SEXTO: Notificar la presente resolución a los interesados, haciéndose constar que no pone fin a la vía administrativa, y que por tratarse de un acto de mero trá-

mite, contra la presente no cabe recurso, sin perjuicio de que los interesados interpongan los que estimen oportunos.

SÉPTIMO: Notificar la presente resolución a la Dirección Técnica de Obras y a la Intervención Municipal."

Lo que se hace público para general conocimiento, sometiéndose el expediente a información pública por plazo de veinte días, contado a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, Prensa Local y tablón de anuncios del municipio, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25 del Real Decreto Legislativo 7/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Suelo y Rehabilitación Urbana (TRLS/15), y el artículo 101.1.1ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA).

Durante dicho plazo se podrán formular las alegaciones que estimen pertinentes, encontrándose el expediente de manifiesto en la Subdirección de Gestión, situada en el Centro Cultural Gran Capitán -antiguo edificio de las Hermanitas de los Pobres-, C/ Gran Capitán nº 22.

El presente Edicto servirá de notificación para el/los propietarios y demás interesados directamente afectados, que sean desconocidos o se ignore el lugar de notificación, en virtud del art. 44 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Teniente Alcalde Concejala Delegada de Participación Ciudadana, Mantenimiento, Patrimonio, Fiestas Mayores, Transparencia y Consumo, Presidencia y Relaciones Institucionales con competencias en materia de Urbanismo y Obras Públicas, fdo.: Eva Martín Pérez.

NÚMERO 791

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

### RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

*Normas adaptación RPT 2020 procesos promoción interna. Plan Orden. RR.HH.*

#### EDICTO

El Sr. Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales,

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local de fecha 5 de febrero de 2021 se adoptó el siguiente acuerdo, que literalmente dice:

El desarrollo del Plan de Ordenación de Recursos Humanos aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 11 de mayo de 2019, en lo referente a las promociones internas, obliga a adaptar la Relación de

Puestos de Trabajo como instrumento esencial que determina la organización de la administración, clasificando y valorando los puestos de trabajo de esta, a los nuevos grupos o subgrupos en que se integrarán los funcionarios de carrera una vez superen tales procesos y tomen posesión de las plazas.

Sobre esta cuestión el Subdirector General de Recursos Humanos, conformado por la Directora General de Personal ha emitido el siguiente informe:

"... De esta manera se han elaborado unos criterios de aplicación, que han sido aprobados por unanimidad de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, en su sesión celebrada el pasado 28 de enero.

El eje central de los mismos ha sido, por un lado mantener la estructura actual organizativa y el desempeño de las funciones asignadas garantizando la continuidad en los servicios y por otro la adaptación de la misma a las nuevas categorías profesionales, respetando el principio general de mejora de los servicios públicos, reflejados en el plan de ordenación de recursos humanos citado, siendo estos procesos parte de los objetivos aprobados."

Por todo ello se estima procedente y así a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Servicios Generales y Organización; Régimen Interior y Servicios Jurídicos; Presidencia y Contratación, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los presentes acuerda: Aprobar los criterios generales de adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo a los procesos de promoción interna que forman parte del plan de ordenación de recursos humanos aprobado por acuerdo de 11 de mayo de 2019 como se describe a continuación:

#### CRITERIOS GENERALES ADAPTACIÓN RPT PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA

PRIMERO. Los puestos de trabajo singularizados asignados a los funcionarios que promocionen se adaptarán al nuevo grupo o subgrupo perteneciente, si fuese necesario, pasando a codificarse según el nuevo puesto desempeñado, sin que ello exija otra valoración y clasificación distinta a las ya existentes. Es decir, integrándose en los puestos acordes con el grupo/subgrupo de pertenencia y funciones determinadas, que continuarán realizándose. Todo ello conforme a la RPT en vigor en cada momento. (Puestos de estructura)

SEGUNDO. Los puestos de trabajo no singularizados:

a) Cuando exista el correlativo puesto de trabajo en la nueva categoría, se integrará en esta, con independencia del importe del complemento específico de procedencia, por lo que pasarán a percibir el complemento específico correspondiente. (Puestos base)

b) Cuando no exista el correlativo puesto de trabajo en la nueva categoría profesional, se valorarán con la misma clasificación del de procedencia, aplicándose la fórmula general del cálculo del complemento específico establecida para la RPT.

TERCERO. Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de "urbanista", al estar declarados "a extinguir" según la RPT, quedarán automática-

mente amortizados, aplicándose a los funcionarios promocionados, los criterios anteriores e integrándose en el sistema general de este instrumento de gestión de recursos humanos, en cuanto a la valoración y clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a la estructura administrativa municipal y funciones desempeñadas.

CUARTO. Los funcionarios que se integren en el grupo B mantendrán el complemento específico asignado. El nivel de complemento de destino se modificará de la siguiente manera:

- Puestos no singularizados - base: nivel 21.
- Puestos singularizados - estructura: nivel 22."

Contra el presente acuerdo, que ponen fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación. No obstante, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento, 11 de febrero de 2021.-El Teniente Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales, fdo.: Francisco Fuentes Jódar.

NÚMERO 920

## AYUNTAMIENTO DE LOS GUÁJARES (Granada)

*Instancias presentadas licencia autotaxi*

### EDICTO

D. Antonio Mancilla Mancilla, Alcalde- Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Guájares (Granada),

Se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio con las bases que han de regir la adjudicación de una licencia de autotaxi para este municipio.

Que durante el plazo de previsto, se han presentado en tiempo y forma las siguientes solicitudes:

Laurentiu Nicolae Novacescu \*\*\*\*4098G

Finalizado este plazo de presentación, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento Nacional de los Servicios Urbanos de Transporte en Automóviles Ligeros aprobado por Real Decreto 763/1979, de 16 de marzo, se abre un nuevo plazo de quince días, contados desde el día siguiente de la publicación de este anuncio, al objeto de que los interesados y las Asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores puedan alegar lo que estimen

Los Guájares, 22 de febrero de 2021.-El Alcalde, Antonio Mancilla Mancilla.

NÚMERO 776

## AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)

*Aprobación del padrón de la tasa de vados, 2021*

### EDICTO

Antonio José Salazar Pérez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Íllora (Granada)

HACE SABER: Que mediante Resolución 2021-0207, del Sr. Concejal Delegado de Economía y Hacienda, de fecha 11/02/2021, se ha prestado aprobación al siguiente padrón;

a) Padrón de la tasa por entrada de vehículos a través de las aceras y las reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo en cualquier clase, parada de vehículos, carga y descarga de mercancías del ejercicio 2021. Expte. Gestiona 19/2021.

Lo que se expone al público durante quince días a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los legítimos interesados puedan examinar los expedientes en el Área de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Íllora, en horario de oficina, a los efectos de presentar las alegaciones que estimen oportunas.

Contra los actos de aprobación de los padrones y las liquidaciones que se derivan de los citados padrones, se podrá interponer recurso de reposición ante el Ayuntamiento, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición al público, ex artículo 14.2 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, previo al recurso contencioso administrativo, que podrá interponerse ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha Jurisdicción.

La interposición del recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes, incluso la recaudación de cuotas o derechos liquidados, intereses y recargos, a menos que el interesado solicite la suspensión expresa dentro del plazo para interponer el recurso con arreglo a la normativa vigente en materia de suspensión de actos de gestión tributaria.

Según los acuerdos adoptados, se procede igualmente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, a efectuar el correspondiente

ANUNCIO DE COBRANZA;

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria, se abre un plazo para el cobro de las liquidaciones que comprenden el padrón anterior, en periodo voluntario, de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP.

El pago de las liquidaciones se efectuará mediante el cargo en cuenta corriente dentro del plazo voluntario de cobro.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, sin que el pago se haya hecho efectivo, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, intereses de demora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Íllora, 12 de febrero de 2021.-El Alcalde, fdo.: Antonio José Salazar Pérez.

NÚMERO 771

### **AYUNTAMIENTO DE MURTAS (Granada)**

*Aprobación inicial Presupuesto Municipal 2021*

EDICTO

D. José Miguel Romera Rodríguez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Murtas (Granada),

HAGO SABER: Que el Ayuntamiento Pleno de Murtas, en su Sesión Extraordinaria del 11 de febrero de 2021, aprobó inicialmente el Presupuesto General de la Entidad para el ejercicio 2021, anexos y demás documentación complementaria. De conformidad con el dictado del art. 169 del T.R.L.H.L., el expediente completo se expone al público por quince días, durante los cuales, los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, caso contrario el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Murtas, 12 de febrero de 2021.-El Alcalde, fdo.: José Miguel Romera Rodríguez.

NÚMERO 900

### **AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)**

*Aprobación definitiva del Reglamento Municipal de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil*

EDICTO

D. Estéfano Polo Segura, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ogíjares,

HACE SABER: Que el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 30 de noviembre de 2020, aprobó inicialmente la modificación del Reglamento Municipal Regulador de la agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Ogíjares (Expediente 5547/2020), publicado en BOP Nº 222 de 30 de diciembre de 2020.

Que habiendo finalizado el plazo de treinta días de información pública y audiencia de los interesados, no

consta que se haya presentado alegación alguna, por lo que se considera definitivamente aprobado y se publica el texto íntegro del mismo para su general conocimiento.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento de Ogíjares.

### **REGLAMENTO DE LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES**

Por medio del Decreto 159/2016, de 4 de octubre (B.O.J.A. número 195 de 10 de octubre) se aprueba el Reglamento General de las Agrupaciones de Voluntariado de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Tras la aprobación de este instrumento normativo se hace necesaria la elaboración y aprobación de un nuevo Reglamento para la Agrupación del Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares que derogue el anterior publicado en el B.O.P. de la Provincia de Granada número.

Lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto determina que "Las entidades locales de las que dependan las Agrupaciones dispondrán de un paso de tres años, contados desde la entrada en vigor del presente Decreto, para la adaptación de los Reglamentos de las Agrupaciones al Reglamento General."

Por medio del Decreto 159/2016 se da cumplimiento al mandato legal de dotar a la entidades locales de un marco normativo que les sirva para la elaboración de los reglamentos de las Agrupaciones Locales del Voluntariado de Protección Civil, adecuándose a su posición en la gestión de las emergencias, reconocimiento los derechos y deberes de las personas que las componen y respetando lo dispuesto de la Ley 5/2010, de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía. Por tanto, el presente Reglamento se encuadra en ese nuevo marco normativo y responde a lo dispuesto por el artículo 30.4 de la Constitución Española, los artículos 66, 61.2 y 60.1 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, La Ley 45/2015, de 14 de octubre, y la Ley 7/2001 de 12 de julio, estatal y andaluza de Voluntariado, la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, los artículos 4.3, 28 y 29 de la Ley 2/2002, del 1 de noviembre, de Gestión de Emergencias de Andalucía.

El presente Reglamento articula las oportunidades de colaboración de los ciudadanos con la Protección Civil del municipio y regula la organización y funcionamiento de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares que, de conformidad con el esquema organizativo de la planificación y gestión de emergencias de este Ayuntamiento, pueda realizar tareas de protección civil y colaboración en labores de prevención, socorro y rehabilitación.

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto del presente reglamento es regular la organización, funcionamiento y actividad de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil del municipio de Ogíjares, así como los derechos y deberes de sus miembros, su régimen de incorporación, separación, formación, así como su régimen disciplinario.

#### Artículo 2º. Régimen Jurídico.

La organización y funcionamiento de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se regirá por lo establecido en el presente Reglamento, así como por lo establecido en la legislación básica estatal, legislación específica de la Comunidad Autónoma de Andalucía y supletoriamente la legislación estatal, y en particular por las siguientes normas:

- Constitución Española.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.
- Ley 7/2001, de 12 de julio de Voluntariado.
- Decreto 407/1992, de 24 de abril, por el que se aprueba la norma Básica de Protección Civil.
- Ley 17/2005, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
- Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias de Andalucía.

Artículo 3º. Creación, modificación, disolución y registro de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

3.1. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares la adopción del acuerdo de creación de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, así como, en su caso, el de su modificación y el de su disolución.

3.2. Corresponde al Alcalde del Ayuntamiento de Ogíjares solicitar la inscripción, la modificación y la baja de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares en el Registro de Agrupaciones Locales del Voluntariado de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.3. La inscripción en el Registro será 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.

3.4. Los datos y el procedimiento de inscripción, así como la información que figure en todos los registros o bases de datos que se utilicen, se realizarán según consta en el artículo 5 del Decreto 159/2016.

Artículo 4º. Reglamento de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares aprobar el Reglamento, de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares. También corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares su modificación o derogación.

#### Artículo 5º. Dependencia orgánica y funcional.

5.1. La Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares dependerá orgánica y funcionalmente del Ayuntamiento de Ogíjares. El Alcalde podrá delegar el ejercicio de sus funciones y competencias en el Concejal Delegado de Protección Civil, con excepción de lo establecido en el apartado siguiente.

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

5.3. Corresponde al Ayuntamiento de Ogíjares la dotación de infraestructura y equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones que correspondan a la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares según indica el Decreto 159/2016 y especialmente en transporte, vehículos adecuados y adaptados, uniformidad y equipamiento, telecomunicaciones y formación del voluntariado.

#### CAPÍTULO II

#### LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN CIVIL DEL MUNICIPIO DE OGÍJARES.

Artículo 6º. Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

6.1. Se entiende por Agrupación Local del Voluntariado de Protección Civil la organización constituida con carácter altruista que, dependiendo orgánica y funcionalmente del Ayuntamiento de Ogíjares, 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 de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, como modalidad de incorporación de los ciudadanos a las actividades de Protección Civil en el ámbito municipal, se regirá por lo establecido en el presente Reglamento.

6.2. La Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares depende orgánica y funcionalmente del Ayuntamiento de Ogíjares excepto cuando actúe dentro del marco de intervención de un plan de emergencia, en cuyo caso dependerá funcionalmente de la persona titular de la Dirección de dicho plan.

6.3. Corresponde al Ayuntamiento de Ogíjares la dotación de infraestructura y equipamiento necesarios para el desarrollo de las funciones que correspondan a la Agrupación.

#### Artículo 7º. Ámbito territorial de actuación.

7.1. La Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares desarrollará sus funciones dentro del ámbito territorial del municipio de Ogíjares, sin perjuicio de las entidades supramunicipales que se puedan crear.

7.2. La actuación fuera del ámbito territorial sólo podrá realizarse previa autorización del Alcalde de Ogíjares, 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 la provincia de Granada (Centro Coordinador de Emergencias 112 Granada) o en la provincia en la que se desarrolle la actuación, en caso de ser distintas, en los siguientes supuestos:

a) Cuando lo requiera la máxima autoridad en materia de emergencias y protección civil de otra entidad local en caso de emergencia.

b) Cuando lo requiera la persona titular de la Dirección de un plan de emergencia.

c) Cuando lo requiera la entidad pública competente en la organización del dispositivo de protección civil de un determinado evento.

d) 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 8º. **Ámbito funcional de actuación.**

8.1. La actuación de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se centrará, con carácter general, en labores de prevención, socorro y rehabilitación ante situaciones de emergencias, conforme a lo previsto en el correspondiente plan de protección civil de ámbito local.

Podrá actuar como apoyo auxiliar en tareas preventivas y de intervención, ante accidentes siniestros, emergencias o situaciones de riesgo.

8.2. 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 9º. **Actuación en el ámbito del apoyo operativo.**

En el ámbito del apoyo operativo, la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares desarrollará las siguientes funciones:

a) Participación en actuaciones frente a emergencias, según lo establecido en el correspondiente plan activado, especialmente en el Plan de Emergencia Municipal.

b) Colaboración en las tareas de dispositivos logísticos y de acción social en emergencias.

c) Apoyo a los servicios de emergencias profesionales en caso de emergencia o de dispositivos ante situaciones de riesgos previsibles.

Artículo 10º. **Actuación en el ámbito de la prevención.**

Dentro del ámbito de la prevención, la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares desarrollará las siguientes funciones:

a) Colaborar en tareas de elaboración, divulgación, mantenimiento e implantación de los planes de protección civil del municipio y de los planes de autoprotección.

b) Participación en campañas y planes formativos e informativos en materia de protección civil.

c) Participación en la planificación preventiva de Dispositivos de Riesgos Previsibles en el término municipal de Ogíjares.

Artículo 11º. **Estructura de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.**

11.1. El Jefe o la Jefa de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares será designado o designada por medio de Decreto por el Alcalde. Para su elección se contará con el voto mayoritario de los miembros del voluntariado, aunque éste no sea determinante.

Los candidatos a Jefe o Jefa de Agrupación deberán tener antigüedad como miembros del voluntariado de Protección Civil, y contar con la formación necesaria en materia de Protección Civil y Emergencias para ostentar dicho cargo.

11.2. Los demás cargos de responsabilidad de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares serán nombrados o cesados por Decreto de Alcaldía, previa consulta al Jefe o Jefa de Agrupación, con el consenso de los miembros del voluntariado, según las necesidades de cada momento.

11.3. La estructura interna de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, será de carácter flexible, ajustándose a las necesidades de cada momento, a los medios humanos disponibles y a lo establecido en los Planes de Emergencia, teniendo siempre como mínimo un Jefe o Jefa de Agrupación y un Subjefe o Subjefa de Agrupación.

11.4. En esta estructura interna se diferenciarán dos áreas de trabajo: Área de Prevención y Área de Operaciones, las cuales podrán dividirse en Secciones de temas concretos en materia de Protección Civil y Emergencias.

11.5. **Jefatura de la Agrupación:** Integrada por el Jefe o la Jefa de Agrupación y el Subjefe o la Subjefa de Agrupación. Es el órgano directivo, ejecutivo y de representación de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares ante el Ayuntamiento, instituciones y organismos de las distintas administraciones, entidades colaboradoras y colectivos ciudadanos. En caso de ausencia del Jefe o la Jefa de Agrupación, el Subjefe o la Subjefa de Agrupación tendrá la misma consideración en la toma de decisiones.

11.6. **Secretaría:** Integrada por un Secretario o una Secretaria y, si es necesario, por una Sección de apoyo. Es el órgano de gestión administrativa de la Agrupación.

11.7. **Secciones:** Integradas por un Jefe o una Jefa de Sección y, si es necesario, un Subjefe o una Subjefa de Sección, a las que se adscribirán los miembros del voluntariado en función de su preparación y conocimientos. Son los órganos de trabajo de la Agrupación.

11.8. Los miembros del voluntariado se encuadrarán en las diferentes Secciones o Áreas, sin perjuicio de su participación y colaboración en el resto de Secciones o Áreas y en cualquier actividad que realice la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares

11.9. Para cada una de las acciones realizadas por la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se designará un Coordinador/a con autorización de la Alcaldía o del Concejal Delegado, que será la persona responsable de que se cumplan todos los requisitos en cuanto a seguridad, coordinación y demás aspectos relativos a dicha actividad. Esta persona designada como Coordinador o Coordinadora, junto con la Jefatura de la Agrupación, organizará las necesidades de la actividad y las funciones de cada uno de los miembros del voluntariado implicados en dicha actividad.

### CAPÍTULO III

#### EL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES

Artículo 12º. **Miembros del Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.**

12.1. 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 la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil del municipio, que reúnan los requisitos establecidos en el art. 12 del Decreto 159/2016 y en el art.13 del presente Reglamento.

La actividad voluntaria de los interesados es independiente de las obligaciones que puedan corresponderles con relación al cumplimiento de cualquier obligación o prestación personal que establezca la legislación vigente.

12.2. Los miembros del voluntariado de Protección Civil podrán integrarse en la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares si son residentes en el municipio, o en otro municipio si alegan razones de operatividad, conocimiento del término municipal o proximidad a su residencia o lugar de trabajo.

12.3. La relación de los miembros de la Agrupación con el Ayuntamiento de Ogíjares 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 a dicha entidad local 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 de Ogíjares o entidad pública o privada para la que se hubiera realizado la actuación, contando con previo convenio o acuerdo al respecto entre administraciones y organizaciones.

Artículo 13º. Acceso a la condición de miembro del voluntariado de protección civil.

13.1 Podrá acceder a la condición de miembro de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares toda persona física que cumpla los requisitos siguientes:

- a) Ser mayor de edad y tener plena capacidad de obrar
- b) No estar inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.
- c) No haber sido expulsada de una Agrupación por resolución administrativa firme.
- d) No padecer enfermedad, ni discapacidad física, psíquica o sensorial que impida ejercer normalmente funciones del voluntariado de protección civil.
- e) Superar el curso de formación básica para voluntariado de protección civil, según lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto 159/2016.
- f) Disponer de tiempo libre para participar activamente en las actividades de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.
- g) Superar un periodo de prueba de cuatro meses en el que deberá demostrar las actitudes y capacidades necesarias para el desempeño de voluntariado de Protección Civil, con participación activa en las actividades realizadas por la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares y supervisadas por un miembro de la agrupación.

13.2. Los interesados en integrarse en la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares presentarán solicitud ante el Ayuntamiento de Ogíjares según el modelo adjunto al presente Reglamento como ANEXO I, adjuntando la documentación acreditativa requerida para acreditar el cumplimiento de los requisitos del apartado anterior.

13.3. El Alcalde de Ogíjares, previo informe de la Jefatura de la Agrupación de Voluntariado de Protección

Civil de Ogíjares resolverá sobre el ingreso, pudiendo denegarlo motivadamente en el supuesto de incumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1.

13.4. La vinculación con la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares supone la aceptación del presente Reglamento y cuantas normas e instrucciones en materia de Protección Civil se dicten.

Artículo 14º. Suspensión y extinción de la condición de miembro del voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

14.1. La condición de miembro del voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se suspenderá:

- a) Por decisión propia de la persona interesada, previa comunicación por escrito al Ayuntamiento de Ogíjares en la que se haga constar el motivo de la misma y su periodo de duración. Se entregará documento con los datos citados y firma de la persona interesada.
- b) Por haber sido sancionada con la suspensión, por resolución administrativa firme, de la condición de miembro del voluntariado de Protección Civil de Ogíjares. Se entregará documento de dicha resolución.
- c) Como medida cautelar, durante la tramitación de un procedimiento sancionador o judicial, de lo que se informará al Ayuntamiento mientras finaliza dicho proceso.
- d) Por falta de compromiso o ausencias reiteradas, en función de lo establecido en el Capítulo VIII de este Reglamento.
- e) Otras causas establecidas en la normativa vigente.

14.2. La condición de miembro del voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se extinguirá:

- a) 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 del Decreto 159/2016 o los incluidos en el Artículo 13 de este Reglamento.
- b) Por decisión propia de la persona interesada, que deberá comunicar por escrito al Ayuntamiento en la que se haga constar el motivo de la misma.
- c) Por haber sido sancionada con la expulsión de la Agrupación por resolución administrativa firme. Se entregará documento de dicha resolución.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.4 y 5 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. ("4. Será requisito para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores, no haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. A tal efecto, deberán acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Penados por estos delitos.")

f) No podrán ser voluntarias las personas que tengan antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en pro-

gramas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos. Esta circunstancia se acreditará mediante una declaración responsable de no tener antecedentes penales por estos delitos".)

g) Otras causas establecidas en la normativa vigente.

Artículo 15º. Desarrollo de las funciones de los miembros del voluntariado.

15.1. Las funciones de los miembros de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se desarrollarán siempre dentro de su estructura orgánica, obedeciendo las instrucciones de las personas responsables de la Agrupación, autoridades y personal competente en materia de Protección Civil y Emergencias, siempre dentro del ámbito de las funciones que se atribuyen a estas Agrupaciones en los artículos 9 y 10 del Decreto 159/2016.

15.2. Cuando la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares realice sus funciones fuera del ámbito territorial de Ogíjares atenderá, según proceda, a las instrucciones dictadas por la entidad local correspondiente al territorio en 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. del Decreto 159/2016.

15.3. Los miembros del voluntariado de protección civil no tendrán la condición de autoridad en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 16º. Derechos.

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

a) 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. Las condiciones y cuantías de dichos seguros serán fijadas por el Ayuntamiento de Ogíjares en términos análogos a los fijados para los empleados públicos locales con funciones similares en el ámbito de la protección civil.

b) Que se le provea de los elementos personales necesarios para la realización de sus funciones y a su reposición cuando estos se deterioren sin mediar intención o negligencia.

c) Usar los emblemas, distintivos y equipamiento de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares en todas las acciones e intervenciones para las que sea requerido. A efectos de identificación, en casos de intervención especial, siniestros o emergencias, el uso de los mismos es obligatorio.

d) Recibir la acreditación por parte del Ayuntamiento de Ogíjares que reconozca la condición de miembro del voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

e) Ser reintegrados los gastos de manutención, transporte y alojamiento sufridos en la prestación del

servicio, debiendo hacer frente a esos gastos la Administración Pública o entidad de quien dependa la planificación y organización del dispositivo establecido, previa aprobación del gasto por el órgano competente. En cualquier caso, esta compensación de los gastos no tendrá carácter de remuneratorio o salarial.

f) Adoptar las medidas necesarias de prevención y protección para evitar situaciones que conlleven peligros innecesarios para los miembros del voluntariado o para terceras personas.

g) Recibir toda la información necesaria sobre la tarea a realizar con el suficiente tiempo de antelación.

h) Realizar un análisis de riesgos previsibles y de necesidades acerca de las tareas encomendadas y a participar en la planificación de los dispositivos preventivos, según los procedimientos de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares y la normativa vigente en materia de Protección Civil y Emergencias.

i) Conocer los aspectos referentes a la organización de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

j) Participar en la estructura de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, así como valorar el trabajo desarrollado en las sesiones de análisis de acciones que se realicen.

k) Ostentar cargos de responsabilidad en la Agrupación de acuerdo con lo que se disponga a tal efecto en el presente Reglamento.

l) Recibir informe de actividades realizadas, detallando el tiempo de pertenencia a la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, tipo de actividad y horas destinadas a las mismas, que deberá ser firmado por la Jefatura de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares y en su caso, por la Secretaría del Ayuntamiento de Ogíjares.

Artículo 17º. 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 como miembro de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares en los actos de servicio establecidos por la misma.

b) Usar debidamente la uniformidad, equipamiento y distintivos otorgados por la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares 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 Jefatura de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, y en su caso, del servicio local o autoridad que corresponda, la existencia de hechos que puedan suponer riesgos para las personas, bienes o medio ambiente.

e) Incorporarse al lugar de concentración en el menor tiempo posible en situaciones de emergencia.

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 sexo y no incurrir en actuaciones de carácter discriminatorio.

h) Respetar las normas que rigen la actuación de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, así como las instrucciones que reciba por parte de la Jefatura de la Agrupación o persona designada en cada actuación o intervención en que participe.

i) Respetar los límites de actuación realizando las actividades propuestas en los lugares señalados y bajo el mando de la persona responsable de la Agrupación o la que sea designada puntualmente en cada actuación de la misma.

j) Poner en conocimiento de la Jefatura de la Agrupación la existencia de hechos que puedan suponer problemas internos de cualquier tipo dentro de la Agrupación o para el desarrollo correcto de las actividades de la misma.

k) Observar puntualidad en la asistencia a reuniones y actividades a que sea convocado.

l) Asistir a cuantas actividades organice la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares y justificar en su caso la imposibilidad de acudir con la suficiente antelación.

ll) Cumplir con el tiempo mínimo comprometido con la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares que no podrá ser inferior de 40 horas cada cuatro meses según lo establecido en el art. 30 del presente Reglamento.

m) Conservar y mantener en perfectas condiciones de uso el material, uniformidad, vehículos y equipos que le sean confiados por la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares y el Ayuntamiento de Ogíjares para el desempeño de sus tareas y actuaciones.

n) Poner en conocimiento de la Jefatura de la Agrupación los daños que sufran el material, uniformidad, vehículos y equipos utilizados.

ñ) Reintegrar a la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares el material, equipo y uniformidad en perfecto estado cuando le sean requeridos y en todo caso en los supuestos de suspensión y cese.

o) No actuar en ningún caso como miembro de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares fuera de las actividades establecidas.

p) Conocer y dar cumplimiento al presente Reglamento y cumplir con los objetivos y fines de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

q) Observar las normas de protección y tratamiento de datos de carácter personal.

Artículo 18º. Reconocimiento de méritos.

18.1. 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.

18.2. La valoración de las conductas meritorias se realizará a través de reconocimientos públicos, diplomas o medallas, además de otras distinciones que pueda conceder el Ayuntamiento de Ogíjares u otras entidades o Administraciones Públicas o privadas.

## CAPÍTULO IV

### FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES

Artículo 19º. Objetivo y desarrollo de la formación.

19.1. 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.

19.2. Esta formación será de carácter básico y obligatoria durante su selección y preparación inicial y de carácter continuado, durante todo el tiempo de su pertenencia en la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

19.3. La Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, así como el Ayuntamiento de Ogíjares podrán, podrán programar y ejecutar las actividades formativas que se consideren oportunas para la plena capacitación de los miembros de la Agrupación. De todas estas actividades formativas se entregará al voluntariado documentación acreditativa de la participación que incluirá detalle de las horas de formación realizada.

19.4. Previa autorización de la Jefatura de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares los miembros del voluntariado podrán solicitar la participación en las actividades formativas organizadas por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o por la Escuela Nacional de Protección Civil. Cuando estas actividades formativas tengan lugar fuera del municipio deberán ser autorizadas por el Alcalde.

19.5. Los gastos por desplazamiento, manutención o alojamiento que requieran las acciones formativas que se celebren fueran del municipio, correrán a cargo del Ayuntamiento de Ogíjares previa autorización del gasto por el órgano competente. No se abonarán por el Ayuntamiento los gastos que correspondan a otras Administraciones o entidades ni aquellos gastos que no hayan sido previamente aprobados.

19.6. La asistencia a las acciones formativas que se organicen con carácter de formación continua y reciclaje en materia de Protección Civil y Emergencias, es requisito indispensable para la participación en los Dispositivos Preventivos y Operativos por parte del voluntariado de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

Artículo 20º. Formación del voluntariado y homologación.

20.1. 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:

a) La Protección Civil en la Comunidad Autónoma de Andalucía: organización, planificación, gestión de emergencias y voluntariado.

b) Primeros Auxilios.

c) Contraincendios y salvamento.

d) Telecomunicaciones.

e) Acción social.

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

20.2. La formación del voluntariado de protección civil podrá ser impartida por la Escuela de Seguridad Pú-

blica de Andalucía, y por otras entidades que impartan cursos homologados por la citada Escuela.

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

20.4. El Ayuntamiento de Ogíjares podrá programar y ejecutar cuantas actividades formativas considere oportunas para la plena capacitación de la Agrupación dependiente de aquella, teniendo en cuenta, en todo caso, lo dispuesto en los apartados anteriores.

#### CAPÍTULO V

#### DISTINTIVO, EQUIPAMIENTO, VEHÍCULOS E INSTALACIONES DE LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES

Artículo 21º. Distintivo del voluntariado de protección civil.

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

Artículo 22º. Uso del distintivo.

Utilizarán el distintivo del voluntariado de protección civil, en el cumplimiento de las funciones de protección civil que le sean propias, tanto la Agrupación del Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, como sus miembros.

Artículo 23º. El equipamiento de las Agrupaciones.

23.1. El Ayuntamiento de Ogíjares garantizará que:

a) La Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares 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.

23.2. 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.

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

23.4. La acreditación identificativa de la condición de miembro del voluntariado de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares será entregada a la persona voluntaria cuando comience su compromiso con la Agrupación y será devuelta en perfectas condiciones al término de su condición de miembro del voluntariado. La pérdida de la acreditación deberá comunicarse de forma inmediata a la Jefatura de la Agrupación.

23.5. La acreditación identificativa de la condición de miembro de voluntariado revestirá la forma de carné, en material resistente y plastificado e incluirá fotografía de la persona voluntaria, nombre y apellidos, y NIF o NIE, para a correcta identificación en los casos necesarios.

Artículo 24º. Uso del equipamiento.

24.1. 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.

24.2. El equipamiento se mantendrá en todo momento en perfectas condiciones de disponibilidad. Este mantenimiento estará a cargo de las diferentes secciones y de todos los miembros de la Agrupación.

Artículo 25º. Vehículos.

25.1. Los vehículos empleados en el servicio de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se adaptarán a lo dispuesto en el Decreto 159/2016, de 4 de octubre y el resto de normativo vigente.

25.2. Los vehículos de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares serán de uso exclusivo de los miembros de voluntariado. Queda prohibido el uso de los vehículos para fines distintos a los de la Agrupación, así como el traslado de otras personas o materiales no vinculadas a la misma.

25.3. En caso de emergencia los vehículos y su uso se adaptarán a lo que dicte el correspondiente Plan de Emergencia activado o a las instrucciones que dicte el titular de la dirección de dicho plan.

Artículo 26º. Instalaciones.

26.1. Las instalaciones se adaptarán a lo dispuesto en el Decreto 159/2016, de 4 de octubre.

26.2. Las instalaciones de destinarán al uso de los miembros del voluntariado y a las actividades de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares. Deberán mantenerse en perfectas condiciones de uso y seguridad. El Ayuntamiento de Ogíjares será el responsable del buen estado, mantenimiento y seguridad de las instalaciones.

26.3. En caso de activación de un plan de emergencia, municipal o de ámbito superior, en las instalaciones de la Agrupación se constituirá el Centro de Coordinación Operativa Local (CECOPAL), tal como se refleja en el Plan de Emergencia Municipal del municipio.

#### CAPÍTULO VI

#### UNIFORMIDAD DE LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES.

Artículo 27º. La uniformidad del voluntariado de protección civil de Ogíjares.

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

a) Atenderá a los colores internacionales de protección civil azul y naranja.

b) Dispondrá en la parte izquierda del uniforme a la altura del pecho el distintivo del voluntariado de protección civil.

c) Se podrá disponer en el brazo izquierdo el distintivo del Ayuntamiento de Ogíjares.

d) Todas las prendas superiores dispondrán en la espalda la inscripción "PROTECCIÓN CIVIL de OGÍJARES" 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.

27.2. 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.

27.3. En todas las actuaciones de la Agrupación se deberán utilizar los Equipos de Protección Individual co-

rrespondientes en cada caso para la correcta protección de los miembros del voluntariado.

Artículo 28º. Uso de la uniformidad.

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

28.2. En caso de reuniones de planificación de dispositivos preventivos o de colaboración en la elaboración o mantenimiento de planes de Protección Civil de ámbito local o de planes de autoprotección, los miembros del voluntariado podrán no ir uniformados, aunque sí debidamente identificados.

28.3. En la utilización de cualquiera de los Vehículos de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares los miembros del voluntariado deberán ir debidamente uniformados e identificados.

28.4. En las acciones formativas realizadas fuera de las instalaciones de la Agrupación los miembros del voluntariado deberán ir debidamente uniformados. Si estas acciones formativas requieren prácticas se deberán utilizar los Equipos de Protección Individual correspondientes en cada caso.

28.5. Todos los miembros de la Agrupación deberán poseer, al menos, un uniforme y los equipos de protección individual, en atención a las funciones que desarrollen, según determine el Ayuntamiento de Ogíjares, y se comprometerán, en el momento que se les haga entrega de los mismos, al uso y conservación en las debidas condiciones.

28.6. 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.

28.7. La uniformidad deberá permanecer en las instalaciones de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares con excepción de momentos puntuales autorizados por la Jefatura de la Agrupación o el lavado de las prendas por parte de los miembros del voluntariado.

En los casos que suponga sacar la uniformidad de las instalaciones de la Agrupación deberá volver a las mismas en el menor tiempo posible para que pueda estar disponible para cualquier actividad.

28.8. Los miembros del voluntariado contarán con vestuarios y taquillas para la uniformidad, la cual deberán ponerse antes de cada actuación y quitársela al finalizar la misma. La llave de cada taquilla deberá permanecer en las instalaciones de la agrupación en el lugar asignado para ello.

28.9. En caso de uniformidad o equipos de protección comunes, estos deberán cuidarse como los propios, y dejarse siempre en los lugares habilitados para los mismos, limpios y en perfecto orden, para que en cualquier momento puedan hacer uso de ella el resto de miembros del voluntariado.

28.10. En caso de extinción de la condición de miembro del voluntariado de protección civil, la persona devolverá toda la uniformidad al Ayuntamiento de Ogíjares. En el supuesto de suspensión, se devolverá cuando así lo requiera la entidad local.

## CAPÍTULO VII

### FUNCIONAMIENTO DE LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES.

Artículo 29º. Información.

29.1. Los comunicados referentes a la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares se efectuarán por medio del correo electrónico y en las Reuniones Semanales del Voluntariado.

En las instalaciones de la Agrupación y en los diferentes tablones que hay distribuidos en la misma, también habrá información de interés para poder consultar.

29.2. Es deber del voluntariado estar al tanto de los posibles cambios e informaciones a través de los medios señalados. Sólo en casos excepcionales se utilizará el teléfono como medio de información.

Artículo 30º. Tiempo de dedicación.

30.1. Para asegurar la funcionalidad y operatividad de los miembros del voluntariado en los Dispositivos, se tendrá en cuenta el número de horas a realizar y las horas de descanso entre servicios, sobre todo en días consecutivos.

30.2. El cómputo de actividades realizadas servirá, además de a los efectos previstos en los Artículos 14 y 17 del presente Reglamento, para establecer prioridades en la asignación de cursos y formación externa a la Agrupación en el caso de no haber plazas suficientes para todos los miembros del voluntariado interesados.

30.3. A efectos de la prioridad prevista en el apartado anterior se considerará la valoración de la implicación de los miembros del voluntariado y la mejor predisposición para el posterior uso de dicha formación en beneficio de la Agrupación, la decisión y valoración en todo caso corresponderá a la Jefatura de la Agrupación.

30.4. El cómputo de horas será el siguiente: horas realizadas en Dispositivos Preventivos y Operativos, horas de asistencia a las Reuniones Semanales del Voluntariado, horas de asistencia a las Acciones Formativas internas de la Agrupación y horas de asistencia a la Formación externa de otras Agrupaciones u organismos que impartan dicha formación.

30.5. El resto de horas dedicación a la Agrupación de Voluntariado Municipal de Ogíjares no serán tenidas en cuenta para dicho cómputo, aunque sí para otras decisiones que deba tomar la Jefatura con respecto a los miembros del voluntariado y para el expediente personal.

30.6. Será deber de los miembros del voluntariado cumplir con al menos 120 horas anuales repartidas en tres periodos de cuatro meses, a razón de 40 horas por periodo. Estos periodos se repartirán en los meses naturales de enero-febrero-marzo-abril, mayo-junio-julio-agosto, septiembre-octubre-noviembre-diciembre.

30.7. El mínimo a realizar en cada periodo se distribuirá de la siguiente forma: 10 horas de Reuniones Semanales del Voluntariado, 15 horas de Formación y 15 horas de Dispositivos.

## CAPÍTULO VIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 31º. Infracciones.

31.1. El incumplimiento de los deberes reflejados en este Reglamento podrán ser causa de infracción, así como los supuestos que se describen a continuación.

31.2. Se consideran faltas leves:

- a) El descuido en la conservación y mantenimiento del equipo, vehículos, material y uniformidad a cargo de los miembros del voluntariado.
- b) La desobediencia a los mandos de la Agrupación cuando no afecte a la misión que deba ser cumplida.
- c) Observar mala conducta generalizada.
- d) La ausencia no justificada por escrito a la Jefatura durante un periodo de 2 meses.
- e) La falta de compromiso con la Agrupación, entendiéndose esta por la ausencia de colaboración en las actividades internas y no superar un 30% de las horas establecidas en el artículo 30.
- f) El incumplimiento de los deberes reflejados en el artículo 17 de este Reglamento.

31.3. Se consideran faltas graves:

- a) Negarse al cumplimiento de las misiones que le sean encomendadas sin causa justificada.
- b) La utilización fuera de los actos propios del servicio, del equipo, material, vehículos, uniformidad y distintivos de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.
- c) La negligencia que produzca deterioro o pérdida del equipo, material, bienes y documentos de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.
  - a su cargo y custodia.
- d) La agresión verbal o física a cualquier miembro de la Agrupación realizando actividades propias de la Agrupación, en público o en privado.
- e) Desacreditar privada o públicamente a la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares o a cualquiera de sus miembros.
- f) No informar a la Jefatura de la Agrupación del consumo de medicamentos que puedan afectar a las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales en las actividades propias de la Agrupación.
- g) No informar a la Jefatura de la Agrupación del padecimiento de alguna enfermedad, dolencia o discapacidad que pudiera derivar en un peligro para las personas.
- h) La falta de asistencia a las actividades de la Agrupación a las que la persona voluntaria se ha comprometido previamente, sin aviso ni justificación por escrito.
- i) La acumulación de tres faltas leves.

31.4. Se consideran faltas muy graves:

- a) Dejar de cumplir, sin causa justificada, las exigencias del servicio a realizar.
- b) Utilizar o exhibir indebidamente las identificaciones de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.
- c) La desobediencia que afecte a la misión que deba cumplir.
- d) El negarse a cumplir las sanciones de suspensión que le fueran impuestas.
- e) El consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias ilegales, antes y durante la realización de actividades propias de la Agrupación.
- f) Las actuaciones en contra de la Agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares, de los acuerdos de sus órganos ejecutivos, así como, por faltas reiteradas a la ética, moral y convivencia asociativa, en especial durante las reuniones, formaciones, durante la prestación de servicios o en situaciones de emergencia.

g) La acumulación de tres faltas graves.

Artículo 32º. Sanciones y Procedimiento sancionador.

32.1 La sanción será consecuencia de la comisión de una infracción de las previstas en el presente Reglamento, previa tramitación del correspondiente expediente.

El procedimiento seguirá lo dispuesto en las leyes vigentes de procedimiento administrativo y sancionador, siendo órgano competente para resolver el Alcalde. La instrucción corresponderá al funcionario designado por éste.

32.2. Las sanciones a imponer serán las siguientes:

Por Faltas leves: Apercibimiento/suspensión hasta 30 días.

Por Faltas graves: Suspensión de 31 hasta 180 días.

Por Faltas muy graves: Suspensión desde 180 días a 2 años o expulsión definitiva de la agrupación de Voluntariado de Protección Civil de Ogíjares.

#### CAPÍTULO IX

#### GASTOS DE LA AGRUPACIÓN DE VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES.

Artículo 33º. Gastos.

El procedimiento de aprobación y pago de los gastos a que se refiere el presente Reglamento se ajustará a las Bases de Ejecución del Presupuesto, legislación aplicable e instrucciones de la Intervención municipal. No se dará tramitación a ningún gasto sin previa fiscalización de la Intervención municipal según modelo establecido que deberá incluirla conformidad del Concejal delegado del Área o Alcaldía y demás documentación que resulte necesaria.

En todo caso debe supeditarse al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, así como a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Presupuesto municipal.

#### ANEXO I

#### SOLICITUD DE INGRESO AL VOLUNTARIADO DE PROTECCIÓN CIVIL DE OGÍJARES

D./D<sup>a</sup> ..... con DNI ..... residente en esta localidad, con domicilio en ..... y correo electrónico .....

EXPONE:

Que teniendo conocimiento de la existencia de la Agrupación Municipal de Voluntariado de Protección Civil del municipio de Ogíjares en la cual pueden participar los ciudadanos residentes de este municipio de forma libre, gratuita y responsable para realizar actividades de interés general con carácter voluntario y sin ánimo de lucro dentro de los programas propios de Protección Civil.

Que conociendo que esta Agrupación Voluntarios depende orgánica y funcionalmente del Ayuntamiento de Ogíjares

Con pleno conocimiento y aceptación de lo dispuesto en el Reglamento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Ogíjares y toda la normativa vigente sobre Protección Civil y Voluntariado.

Declara de forma expresa y bajo su responsabilidad, a tal efecto, que cumple en el momento de formular la presente solicitud todos los requisitos establecido en el referido Reglamento y normativa de aplicación

Y en su virtud

SOLICITA: Ser admitido como voluntario en la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Municipio de Ogíjares, para lo cual adjunta la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del DNI
  - b) Informe o Certificado médico de no padecer enfermedad, ni discapacidad física, psíquica o sensorial que impida ejercer normalmente funciones de voluntariado de Protección Civil.
  - c) Certificado de Antecedentes Penales.
  - d) Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual.
  - e) Certificado de superación del curso de formación básica previsto en el art. 19 del Decreto 159/2016 de 4 de octubre por el que se aprueba el Reglamento General de Agrupaciones Locales de Voluntariado de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- En Ogíjares a ..... de ..... 202 .....

Ogíjares, 18 de febrero de 2021.-El Alcalde, fdo.: Estéfano Polo Segura.

NÚMERO 769

## AYUNTAMIENTO DE VÁLOR (Granada)

*Aprobación definitiva Presupuesto 2021*

### EDICTO

D<sup>a</sup> María Asunción Martínez Fernández; Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Válor-Granada,

HACE SABER: De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril, 169.3 del R.D. Legislativo 2/2004 de 5 de marzo y 127 del R.D. Legislativo 781/86 de 18 de abril, y habida cuenta que la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de diciembre de 2020, adoptó acuerdo de aprobación inicial del presupuesto general de la entidad para 2021, así como la plantilla de personal, bases de ejecución y demás documentos que lo integran, y no habiéndose producido reclamaciones contra el acuerdo aprobatorio inicial del presupuesto general de la entidad de fecha, se hace público lo siguiente:

- I. PRESUPUESTO GENERAL ESTADO DE GASTOS
- A) OPERACIONES NO FINANCIERAS: 1.186.934,22 €
- A.1) OPERACIONES CORRIENTES: 666.998,02 €
- I. Gastos de personal: 368.735,52 €
  - II. Gastos en bienes corr. y servicios: 263.977,00 €
  - III. Gastos financieros: 2.000,00 €
  - IV. Transferencias corrientes: 30.685,50 €
  - V. Fondo de contingencia y otros imprevistos: 1.600,00 €
- A.2) OPERACIONES DE CAPITAL: 519.936,20 €
- VI. Inversiones reales: 519.936,20 €
  - VII. Transferencias de capital: 0,00 €
- B) OPERACIONES FINANCIERAS: 29.000,00 €
- VIII. Activos financieros: 0,00 €

IX. Pasivos financieros: 29.000,00 €

TOTAL ESTADO DE GASTOS: 1.215.934,22 €

### II. PRESUPUESTO GENERAL ESTADO DE INGRESOS

- A) OPERACIONES NO FINANCIERAS: 1.215.934,22 €
- A.1) OPERACIONES CORRIENTES: 786.271,18 €
- I. Impuestos directos: 220.100,00 €
  - II. Impuestos indirectos: 5.000,00 €
  - III. Tasas y otros ingresos: 90.367,35 €
  - IV. Transferencias corrientes: 468.493,83 €
  - V. Ingresos patrimoniales: 2.310,00 €
- A.2) OPERACIONES DE CAPITAL: 429.663,04 €
- VI. Enajenación de inversiones reales: 0,00 €
  - VII. Transferencia de capital: 429.663,04 €
- B) OPERACIONES FINANCIERAS: 0,00 €
- VIII. Activos financieros: 0,00 €
- IX. Pasivos financieros: 0,00 €
- TOTAL ESTADO DE INGRESOS: 1.215.934,22 €

### II. PLANTILLA DE PERSONAL

#### A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Núm. / Denominación / Grupo / Nivel

1 / Auxiliar Administrativa / C2 / 16

#### B) FUNCIONARIOS INTERINOS

Núm. / Denominación / Grupo / Nivel

1 / Secretaria/A1/26

1 / Arquitecto técnico 35% / A2 / 20.

1 / Técnica Inclusión 25% / A2 / 21

C) PERSONAL LABORAL INDEFINIDO no fijo

3 Limpiadoras tiempo parcial.

1 Coordinador Servicios Generales

Según lo dispuesto en el art. 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer directamente contra el referenciado presupuesto, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el B.O.P.

Válor, 12 de febrero de 2021.-La Alcaldesa, María Asunción Martínez. ■