



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Número: 80

Jueves, 25 de abril de 2024

Depósito Legal AL-1-1958
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
Navarro Rodrigo, 17 - 04071 ALMERÍA - Tlf.: 950 211 130
correo-e: bop@dipalme.org - web:www.bop.almeria.es

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009). Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulator de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN LOCAL		Pág.
AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE ALMERIA		
000976-24	APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LOS PRECIOS PÚBLICOS POR ENTRADA Y USO PARA EL BAÑO DE LA PISCINA MUNICIPAL	2
AYUNTAMIENTO DE ANTAS		
000972-24	PACTO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE ANTAS	3
001098-24	EXPOSICIÓN PÚBLICA DE LA CUENTA GENERAL EJERCICIO 2022	21
AYUNTAMIENTO DE NIJAR		
001112-24	RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN PROCESO PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE OFICIAL DE POLICÍA LOCAL MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN POR PROMOCIÓN INTERNA	22
AYUNTAMIENTO DE TERQUE		
001100-24	APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL EJERCICIO 2024	23
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA		
JUNTA DE ANDALUCÍA		
<i>CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA</i>		
<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERÍA</i>		
000883-24	RESOLUCIÓN SOBRE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA EXPTE: NI/4958-10641	24
<i>CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA</i>		
<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERÍA</i>		
000974-24	RESOLUCIÓN SOBRE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA NI/4958-10653	26

ADMINISTRACIÓN LOCAL

976/24

AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE ALMERIA

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 5 de abril de 2024, acordó la **aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Reguladora de los Precios Públicos por Entrada y Uso para el Baño de la Piscina Pública Municipal**.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local se somete el expediente a información pública por el plazo de TREINTA DÍAS, a contar desde el día siguiente a la inserción de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobada definitivamente dicha modificación.

En Alhama de Almería, a nueve de abril de dos mil veinticuatro.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Cristóbal Rodríguez López.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

972/24

AYUNTAMIENTO DE ANTAS

ANUNCIO

Por Acuerdo del Pleno de fecha 4 de abril de 2024, se aprobó **Acuerdo – Pacto de Funcionarios del Ayuntamiento de Antas**, lo que se publica a los efectos del artículo 38. 6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

“3. APROBACIÓN ACUERDO-PACTO DE FUNCIONARIOS. Exp 86-2024.

Seguidamente, por el secretario se da cuenta, a tenor de lo que dispone el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las EE. LL. de la propuesta del portavoz del grupo socialista que dice así:

En relación con el expediente relativo al Acuerdo-Pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento, negociado entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación Local. Expediente 86/2024.

Vista la comunicación efectuada en relación con la finalización de la vigencia del Acuerdo-Pacto, así como de negociación y elaboración del Acuerdo aplicable al personal funcionario del Ayuntamiento de Antas.

Corresponde la aprobación al Pleno de la Corporación conforme al artículo 22. 2. i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Visto el expediente y realizada la tramitación legalmente establecida, el portavoz del grupo socialista propone al pleno adoptar el siguiente **acuerdo**:

Primero. Aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 08-02-2024, que recoge el Acuerdo-Pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Antas. El Pacto entrará en vigor cumplidos los trámites necesarios, surtiendo efectos durante dos años, desde la fecha de su aprobación.

Segundo. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Así mismo, en su caso, emplazar a las partes para la firma del Acuerdo-Pacto.

Tercero. Firmado el Acuerdo, que, por la Mesa de Negociación, en su caso, se presente el mismo en la Oficina Pública correspondiente para que se proceda a su registro, y se ordene su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Debate: ... /

Votación: Se somete la propuesta de acuerdo a votación ordinaria, resultando aprobada por unanimidad (10).

Sigue texto del Acuerdo-Pacto de funcionarios del Ayuntamiento de Antas.

“ACUERDO/PACTO ECONÓMICO, SOCIAL Y SINDICAL DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DEL AYUNTAMIENTO DE ANTAS

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. OBJETIVO.

El presente Acuerdo tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Antas y los/as Funcionarios/as que en él desarrollan su actividad.

Se sumarán al presente pacto los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previo dictamen de la Comisión de Seguimiento y la posterior aprobación por el Pleno de la Corporación.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El ámbito del presente pacto será de aplicación en el Ayuntamiento de Antas y afectará a todo el Personal Funcionario, interino y funcionario en prácticas que preste sus servicios en este Ayuntamiento.

Quedan excluidos/as del ámbito de aplicación de este acuerdo:

- Los/as funcionarios/as interinos/as nombrados/as para la ejecución de programas de carácter temporal.
- El personal profesional cuya relación de servicios con Excmo. Ayuntamiento de Antas se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza, o bajo la condición de eventual o de confianza, vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulan sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

- Este Pacto entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos durante dos años desde su aprobación.
- No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, materias tales como Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Retribuciones y Oferta de Empleo Público, se ajustará a lo dispuesto en el presente pacto, a lo que en desarrollo de este acuerden las partes, y demás normas que pudieran ser de aplicación.

Artículo 4. VIGENCIA.

Este Pacto se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, con un plazo de preaviso de 2 meses, respecto a la fecha en la que finaliza la vigencia del mismo.

Una vez denunciado el presente Acuerdo mantendrá íntegramente su vigencia hasta que se alcance acuerdo sobre uno nuevo que lo sustituya

Cada año se revisarán automáticamente los conceptos retributivos conforme a lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que le sean de aplicación.

Artículo 5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Pacto, será constituida una comisión compuesta paritariamente por un representante de los trabajadores y por otro del Ayuntamiento, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, así como el seguimiento de su desarrollo. Del acuerdo de esta comisión de interpretación de lo pactado en este Pacto, se dará traslado al órgano competente.

Esta comisión deberá reunirse con carácter ordinario una vez cada cuatro meses y con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión como mínimo 48 horas después de la petición y como máximo de 5 días después de la petición.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Pacto queda expresamente facultada para analizar, tratar y, en su caso, acordar todos aquellos aspectos de desarrollo de la modalidad contractual sustituir por prestación de servicios de teletrabajo, así como cualquier discrepancia sobre su ejecución que pudiera surgir entre las Partes; y, en particular, sobre:

- Modificación, reducción o ampliación de la relación de colectivos, puestos de trabajo y/o actividades susceptibles de teletrabajo.
- Porcentaje, periodicidad y cómputo de la prestación de trabajo presencial.
- Determinación del importe correspondiente a la compensación por gastos que corresponda.
- Instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información.
- Las condiciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos y de comunicación que la Dirección de la empresa ponga a disposición de las personas que teletrabajen.
- Las medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas que teletrabajen.

CAPÍTULO II. CONDICIONES FAVORABLES**Artículo 6. CONDICIONES FAVORABLES.**

La entrada en vigor de este pacto implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por la que establecen en el presente Acuerdo por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Antas. Se equiparán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los empleados públicos, en base a su nivel, categoría y antigüedad, conforme a los grupos y subgrupos a los que pertenezcan, incluidos en el ámbito de aplicación de este Pacto.

Artículo 7. COMPENSACIÓN.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Pacto son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo con la Corporación, o imperativo legal de cualquier naturaleza.

Artículo 8. NATURALEZA DE LO PACTADO.

Este acuerdo se considera un todo, en consecuencia, si por la autoridad laboral no fuese homologado alguno de los acuerdos que se suscriben, quedará invalidado teniendo que pactar de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos.

CAPITULO III: RÉGIMEN DE TRABAJO**Artículo 9. CALENDARIO LABORAL.**

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos fiestas locales, aprobadas por el pleno de la Corporación, u órgano que corresponda.

El Calendario Laboral Anual aplicable a todos los servicios municipales será pactado con los representantes legales de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en cada momento.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de enero de cada año, previa negociación con la representación Sindical, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

Artículo 10. JORNADA LABORAL.

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en un promedio semanal de 35 horas y un promedio diario de 7 horas, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en la disposición final vigésima octava de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2023. A todo el personal se le adecuará el horario de acuerdo con la representación del personal.

Aquellos servicios que por su naturaleza realicen la jornada diferente a la normal, percibirán la cantidad que corresponda en concepto de DEDICACIÓN en el Complemento Específico.

Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, para tomar el desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se considerara como efectivamente trabajado.

Cada servicio distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Con respecto a aquellos trabajadores que por circunstancias del servicio tengan jornada partida, éstos disfrutarán diariamente de dos periodos de descanso de 20 minutos en mañana y tarde respectivamente, que se computarán como de trabajo efectivo.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

El horario de trabajo fijo será de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes y siempre que sea compatible con las funciones que se desarrollen, con la organización del trabajo y con los horarios de atención al público, se podrá disfrutar de la siguiente flexibilidad horaria:

Horario fijo en el puesto de 9:00 a 14:00 horas.

El resto de las horas hasta completar la jornada semanal podrán realizarse entre las 7,00 y las 9,00 y las 14,00 y las 16,00 horas, de lunes a viernes.

Durante los periodos de Semana Santa, Navidad y los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre la jornada será de 6 horas, de forma continuada, siendo considerada esta la jornada completa durante las fechas señaladas.

En aquellas áreas o servicios o servicios, como la policía local, en los que la disposición de horas antes mencionada no pueda disfrutarse de forma continuada por necesidades del servicio, se aplicarán fórmulas de compensación específica.

1. Supuestos específicos de flexibilidad horaria, adaptación y reducción de jornada:

1.1. Flexibilidad por conciliación de la vida personal, familiar y laboral,

- a) Los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un/a familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora y media diaria el horario fijo de presencia que tengan establecido.
- b) Los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- c) Excepcionalmente, por la Alcaldía se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

1.2. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente:

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva. A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario. Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

- De un mínimo del cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.
- De un mínimo del veinte por ciento, la tercera semana.
- De un mínimo del diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

Para facilitar el proceso de recuperación, la persona interesada podrá solicitar la acumulación en las dos primeras semanas del tiempo máximo de reducción que corresponda de acuerdo con los porcentajes antes indicados. Asimismo, con dicha finalidad, podrá solicitar una adaptación del horario en el que debe cumplir la jornada, o bien, la concentración de la misma en menos de cinco días semanales.

Estas formas de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederán a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad.

2. Jornada laboral policía local. Cuadrantes-turnos. Servicios Especiales.

2.1. *La Policía Local dispone de un cuadrante anual desglosado mensualmente.* Dicho cuadrante deberá permitir la rotación proporcional y equilibrada entre todos los agentes, en la realización de los turnos de mañana, tarde y noche cuando los hubiere, y de trabajo en días laborales y festivos.

El encargado de realizar este cuadrante anual y ordinario, es el Jefe de Policía Local, previo visto bueno y aprobación de la Concejalía correspondiente, y deberá estar a disposición de los funcionarios con antelación bimensual siempre que sea posible.

2.2. *La jornada ordinaria se distribuye en dos turnos*, por la mañana de las 08:00 a 15:00 horas, y por la tarde de 15:00 a 22:00 horas, de lunes a domingo para todo el año salvo el periodo estival. Estos podrán sufrir variación cuando las necesidades del servicio así lo requieran puntualmente, adelantando o retrasando la hora de inicio y finalización. Estas situaciones especiales deberán estar definidas con una antelación mínima de 30 días quedando reflejada en el cuadrante de servicios.

2.3. *Jornada ordinaria de verano*. Desde el 1 de Julio al 15 de septiembre de cada año se distribuye en dos turnos, por la mañana de las 08:00 a 15:00 horas, y por la tarde de 17:00 a 00:00 horas, de lunes a domingo. La franja horaria de mayor radiación solar, de 15 a 17 horas quedará sin servicio de Policía Local a efectos de ajustar los horarios.

EXCEPCIONES TURNO TARDE ESTIVAL: solo podrá llevarse a cabo cuando haya designado al menos 2 agentes, en ningún caso para servicios unipersonales, en esos casos se realizará el horario habitual de 15 a 22 horas previa comunicación a la Concejalía correspondiente.

2.4. *Horario nocturno:* De manera excepcional y por necesidades del servicio, la policía local deberá realizar turnos de noche para cubrir las ferias de mayo, agosto, septiembre y Semana Santa, así como eventos lúdicos y festivos que se desarrollen entre la franja horaria de las 22:00 horas a las 06:00 horas del día siguiente.

2.5. *Cuadrante de turnos:* La Jefatura de la Policía Local establecerá los turnos ordinarios que sean necesarios, atendiendo a las disponibilidades de personal y a los servicios a realizar (eventos programados, fiestas, actos culturales, deportivos, etc.) dando traslado a la representación del personal. La jefatura podrá diseñar turnos de servicio que abarquen horario diurno, horario nocturno o de ambos conforme a las condiciones aprobadas en el presente Acuerdo. Las secuencias de turnos (días de trabajo y días libres) establecida por la Jefatura con carácter mensual se adaptará a las necesidades del servicio y a la conciliación familiar de los agentes como se viene haciendo tradicionalmente, no teniendo que dejar reflejado una secuencia fija, pero sí que cada agente tenga que librar al menos dos fines de semana al mes.

a) Los cambios de turno no afectarán al cómputo horario anual de los solicitantes.

El personal tendrá derecho a solicitar cambio de turno por escrito, con un mínimo de tres días hábiles, salvo excepciones, que en todo serán valoradas por el Jefe de la Policía Local.

Se podrán autorizar los cambios de turnos solicitados siempre que no suponga la reducción del servicio y en las excepciones valoradas por la Jefatura.

2.6. *Servicios especiales*, la especial penosidad de la prestación de servicios los días 24 y 31 de diciembre será retribuida por los siguientes importes:

- El turno de mañana, 90 euros
- El turno de tarde, 120 euros.

2.7. *Compensación reducción horaria estival y jornada parcial en horario nocturno.*

Se percibirá una retribución de 25 euros/mes en bruto por doce mensualidades que se integra en el complemento específico.

Artículo 11. SERVICIOS FUERA DE LA JORNADA Y SERVICIOS ESPECIALES.

Los servicios realizados fuera de la jornada laboral serán compensados a razón de dos horas por cada hora realizada.

1. Bolsa de horas para la policía local. Disponibilidad y dedicación especial.

1.1. *Disponibilidad*, el régimen de disponibilidad se aplica a turnos extraordinarios de 8 horas.

1. El policía local que solicite su inclusión en el sistema de disponibilidad se compromete a prestar un total de 12 turnos extras anuales de 8 horas (96 horas/año) en servicios que han de tener la consideración o naturaleza de carácter extraordinario o no habitual. Todos los agentes adscritos a este sistema prestarán sus horas de forma equitativa en el lugar donde sean requeridos para ello por parte de la Jefatura de la policía local.

La retribución que se percibirá es de 250 euros/mes en bruto por doce mensualidades, que se integra en el complemento específico, incrementándose anualmente en el porcentaje que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Dicho complemento salarial, será efectivo en cómputo mensual en los periodos que el agente esté en activo. Una vez solicitada la inclusión dentro del concepto de disponibilidad esta se entenderá prorrogada automáticamente para el año siguiente salvo que de forma expresa el agente solicite su renuncia antes del 15 de diciembre.

1.2. *Refuerzo de los turnos de la policía local:*

En aquellas situaciones en las que por necesidades del servicio requiera la presencia de un mayor número de agentes en los turnos, se podrá reforzar con voluntarios, en el caso de que no existiesen voluntarios, se designaran por la jefatura quienes deben cubrir esta situación entre los agentes que estén adscritos a la bolsa de horas.

Para la elección del personal voluntario en estas circunstancias, se realizará siempre previa comunicación, con un plazo de antelación no inferior a 48 horas.

Si dicho refuerzo implica un exceso de jornada del personal que se encuentra prestando servicios, se aplicará la compensación prevista para las compensaciones por prolongación de jornadas en concepto de horas extraordinarias.

Dada la naturaleza extraordinaria de estos turnos de trabajo, donde voluntariamente se podrá doblar la jornada ordinaria de trabajo para cubrir los servicios o naturaleza de carácter extraordinario o no habitual, se procurará que las rotaciones se realicen de la manera menos perjudicial para la salud laboral procurando que haya al menos 12 horas de descanso para los agentes que deban doblar turno de nuevo en menos de 24 horas.

El cuerpo de la policía de Antas, colectivamente considerado, manifiesta expresamente su disposición y voluntad para dar cobertura a todas las necesidades y los servicios de carácter extraordinario no habitual u ocasional que se produzcan a lo largo todo el año en el ámbito del término municipal de Antas.

Se establece como criterio rector de la prestación de los servicios que en tanto no se hayan realizado el total de turnos previstos bajo el concepto de disponibilidad no se pueden autorizar la realización de horas o servicios extraordinarios,

salvo casos de fuerza mayor debido a supuestos excepcionales por daños extraordinarios o urgentes, catástrofes o infortunios públicos, inundaciones, terremotos ..., compensándose en ese caso con horas libres o mediante retribución complementaria.

1.3. *Servicios extraordinarios*. Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario, y se reducirán al mínimo indispensable, sin embargo, pueden ser exigidas cuando su realización sea necesaria por fuerza mayor debido a supuestos excepcionales por daños extraordinarios o urgentes, catástrofes o infortunios públicos, inundaciones, terremotos, ...

Podrán realizar horas extras todos los agentes que no se hayan adscrito a la bolsa de horas y aquellos que, estando adscritos, la hayan completado antes de finalizar el año en curso y estén disponibles voluntariamente para realizarlas si fueran necesarias.

En caso de realizarlas se compensarán mediante el disfrute de días libres o retribución económica complementaria de la siguiente forma:

- Cada hora extra realizada se compensará con 2 horas.
- Cada hora extra realizada en laborable nocturno, o festivo, con 2 horas y 30 minutos.
- Cada hora extra realizada en festivo y nocturno, con 2 horas y 45 minutos.

Las horas compensatorias podrán ser acumuladas hasta el cómputo de días libres, una vez acumulado una jornada completa. Excepcionalmente, si no fuera posible la compensación con días libres por necesidades del servicio, se abonarán en concepto de gratificación, según lo establecido en la legislación reguladora de las retribuciones de los/as funcionarios/as de administración local, estableciéndose el importe de dicha compensación en 25,00€/hora, con independencia del horario de su prestación.

2. Compensaciones por asistencia a juicios:

- En los supuestos de asistencia a juicios en días libres de servicio, por actuaciones realizadas como miembro de la Policía Local, se compensará con otro día libre.
- En los días de trabajo en horario distinto a la asistencia a juicio, en Vera, se compensará con cuatro horas libres, y en Almería se compensará con seis horas libres.
- Siempre que sea posible y las necesidades del servicio lo permita la Jefatura adecuará el turno con la asistencia a juicio, de forma que esta se produzca dentro de la jornada laboral. La asistencia a juicios y presencia física en los juzgados deberá acreditarse mediante certificación del secretario judicial

3. Compensaciones, normas de aplicación general:

Todas las compensaciones se tramitarán a través del sistema de control horario y la unidad de planificación de la Policía Local.

Para la validación de dicho cómputo compensatorio, deberá existir el documento "Hoja de Servicio" firmado por el responsable de la Jefatura del Cuerpo.

Tendrán derecho a compensación las prolongaciones de jornada, los servicios en domingos, festivos, horario nocturno, los servicios extraordinarios y la asistencia a juicios.

En todos los supuestos, para hacer efectiva dicha compensación, habrá de realizarse previamente el desempeño del trabajo efectivo.

La elección del momento en que se han de disfrutar los días libres corresponde al funcionario, siempre que lo permita el buen funcionamiento del servicio, quien compensará los días más próximos en que sea posible y en todo caso antes de finalización del trimestre.

En general, el régimen de la Policía Local será aplicable al resto de funcionarios, y en particular lo relativo a hora extraordinarias, compensaciones, indemnizaciones, etc.

Artículo 12. SEGUNDA ACTIVIDAD EN EL CUERPO POLICÍA LOCAL.

En caso de que la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Antas recoja la segunda actividad de los funcionarios pertenecientes al cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento, se llevará a cabo en los términos y condiciones previstas en Capítulo II, Título V Ley 6/2003 de Policías Locales de Andalucía.

Artículo 13. VACACIONES.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente en períodos mínimos de cinco días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

Asimismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto.

2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.
3. La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que, para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

Si por necesidades del servicio, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirla por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado, que podrán sumarse al periodo interrumpido, sin perjuicio de las compensaciones que correspondan con los servicios especiales.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los/as funcionarios/as del Ayuntamiento tendrán derecho a hasta cuatro días adicionales de vacaciones por antigüedad, en función del tiempo de servicios prestados, de acuerdo a lo siguiente: Un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

Artículo 14. DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días al año por asuntos particulares.

Este permiso por asuntos particulares cuando se puede ampliar por antigüedad, dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares, así como, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas administrativas. Aquellos servicios que por sus características no puedan disfrutar del 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a la compensación económica de 90,00 Euros por el turno de mañana y 120,00 Euros por el turno de tarde.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o Domingo.

Los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento o Concejal Delegado de Personal, con al menos 72 horas de antelación, salvo imprevistos, previa comunicación, y casos urgentes en los que no se respetarán el plazo anterior.

En aquellos periodos que se prevea una mayor demanda de permisos retribuidos (Puentes, Fiestas Patronales...), la solicitud de los días de asuntos propios se hará con una antelación de 72 horas. A tal fin, los Jefes de áreas, determinarán con 48 horas de antelación los servicios que deban ser cubiertos para el buen funcionamiento de la Corporación.

CAPÍTULO IV: PERMISOS. AUSENCIAS Y ENFERMEDADES

Artículo 15. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as funcionarios de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente

1. Permisos retribuidos

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad

o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- a) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes

- e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- f) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- g) Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la empleado/a municipal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- i) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerándose como tales la asistencia a pruebas médicas, sesiones de rehabilitación de los/as empleados e hijos/as a su cargo.

- j) Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- k) Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

- l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada de documento público de pareja de hecho, quince días.

- m) Permiso retribuido para las empleadas públicas en estado de gestación. Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutará de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En caso de gestación múltiple, el permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Otros permisos que se deriven de la legislación vigente en cada momento.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por nacimiento para la madre biológica o el permiso por adopción, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Si ambos progenitores son titulares de este permiso únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

d) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción. o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 TREBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/as empleados/as municipales que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán 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 hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 empleadas públicas 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la funcionario/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 hijo o hija menor de edad, afectado 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter 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 beneficiaria 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

g) Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijas o hijos, personas sujetas a tutela, a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de nueve años. Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijas o hijos, personas sujetas a tutela ordinaria, así como personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que sean menores de nueve años: Tres días naturales continuados a partir del primer día hábil. Serán titulares de este permiso ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores y tutores legales, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

h) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

i) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 16. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los Empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Esta licencia se concederá por el órgano que corresponda del Ayuntamiento de Antas, valorándose las circunstancias organizativas del servicio al que pertenezca el Empleado, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

1. Excedencias.

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos que contemplan el ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.

En ambos casos, el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo. 17. JUSTIFICACIÓN POR ENFERMEDAD.

Salvo imposibilidad manifiesta y justificada, los/as empleados/as municipales deberán comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la ausencia en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del correspondiente parte de incapacidad temporal.

Con arreglo a lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento de Antas las prestaciones económicas que perciba el personal funcionario a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1. *Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.* A los/as funcionarios/as en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, desde el primer día en que se encuentren en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Ayuntamiento les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social prorrogue la situación de incapacidad temporal, se prorrogará en el mismo periodo el complemento del Ayuntamiento.

2. *Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.* Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de los conceptos retributivos fijos que vinieran correspondiendo al/la empleado/a en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Asimismo, en el caso de que la incapacidad perdure o persista en el tiempo, los/as funcionarios/as facilitarán al Ayuntamiento la información y documentación que les sea solicitada, en relación al proceso causante de la misma. Cuando el Ayuntamiento estime que un proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, el/la funcionario/a se someterá obligatoriamente a un reconocimiento por el facultativo que designe el Ayuntamiento, para confirmar el diagnóstico, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

En estos supuestos, durante tres días naturales se percibirán el 100% de las retribuciones fijas del mes anterior. No será necesario presentar parte de incapacidad hasta el 4 día, no obstante, se deberá informar de manera inmediata al servicio correspondiente.

Ausencia por asistencia a consulta médica.

Los/as funcionarios/as que requieran asistencia a consulta médica, deberá preavisar con la previa comunicación a la Concejalía adscrita, a la que efectuará igualmente posterior justificación de la misma (justificante de cita médica y asistencia a la misma) tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante el tiempo indispensable que incluirá el de desplazamiento de ida y vuelta. El tiempo empleado en la asistencia a la consulta y los correspondientes desplazamientos se considerará trabajo efectivo.

CAPITULO V: DERECHOS SOCIALES

Artículo 18. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

En la medida en que los límites de gasto de personal establecidos en las leyes de presupuestos generales lo permitan, se establecerá por parte de la Corporación un Fondo de Acción Social (FAS), que se dotará de una cuantía equivalente al 1,5% del total de la consignación presupuestaria del Capítulo I del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento.

Tendrá por objeto financiará ayudas de carácter social no cubiertas por otros sistemas públicos de financiación como Ayudas de Estudios, Ayudas por restablecimiento de la salud o ayudas por defunción.

Los criterios para la distribución entre los solicitantes serán determinados por acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Sustituido por productividad según artículo 46 de éste Pacto.

Artículo 19. SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE y DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento suscribirá una Póliza Colectiva concertada con una Compañía de Seguros que acoja a todo el personal afectado por este Pacto, o garantizará con recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales:

Invalidez derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad, profesional según el grado:

- a. Incapacidad permanente parcial 15.000 euros
- b. Incapacidad permanente total 25.000 euros
- c. Invalidez Absoluta 40.000 euros
- d. Gran Invalidez 65.000 euros
- e. Fallecimiento 25.000 euros

Estos capitales se revalorizarán anualmente según Presupuestos Generales del Estado.

La contratación de estos seguros deberá, en todo caso, respetar los límites de gasto previstos en las leyes de presupuestos generales del Estado y otras normas que resulten de aplicación.

- *Seguro de Responsabilidad Patrimonial:* El Ayuntamiento contratará una Póliza de Responsabilidad Patrimonial en la que se incluirá a todos/as los/as empleados/as municipales para cobertura de la responsabilidad derivadas del ejercicio de sus actividades profesionales por cuenta del Ayuntamiento sea cual sea la actividad a desarrollar. Esta póliza cubre daños materiales, corporales, perjuicio consecutivo y no consecutivo, responsabilidad general, responsabilidad profesional, civil patronal y patrimonial, inhabilitación profesional, así como todas las relacionadas en las condiciones generales de esta Póliza.

Las sumas aseguradas son las siguientes:

- Máximo de indemnización por siniestro: 10.000.000 €
- Coberturas Básicas:

Se establece un sublímite para la cobertura de Perjuicios Patrimoniales Puros de 820.000 € por siniestro.

Un sublímite para la cobertura de R. C. derivada de la Protección de Datos de carácter personal de 150.000 €.

- Accidentes de Trabajo: Sublímite de 700.000 € por víctima
- Productos: Cantidad máxima a cargo del asegurador por anualidad o periodo de seguro.
- Locativa: Sublímite para la cobertura por daños de 1.200.000 €
- Contaminación: Sublímite de 2.000.000 €

Las Condiciones Particulares de las Pólizas relacionadas, estarán a disposición de todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 20. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Se creará un fondo de 6.000 euros para anticipos de empleados municipales, con una cuantía límite de 1.000 euros por empleado, a devolver mediante el correspondiente descuento en nómina como máximo en 12 meses, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento del pacto.

Artículo 21. GARANTÍAS Y ASISTENCIA JURÍDICA.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Corporación.

El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los daños producidos por cualquier empleado municipal en el desarrollo de sus servicios, en el material propiedad del Ayuntamiento, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

El empleado municipal que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad y culpabilidad, se vea privado del permiso de conducción por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio y conservando su antigüedad y retribución. Igual derecho se aplicará si el vehículo utilizado es propiedad del empleado/a municipal y lo ha puesto a disposición de la Corporación.

Artículo 22. INCAPACIDAD SOBREVENIDA.

Cualquier empleado público que viere reducida su capacidad para prestar sus servicios, tanto derivado de enfermedad común o accidente laboral, el Ayuntamiento tendrá la obligación de colocarlo en otro puesto que pueda desempeñar, dé igual categoría y retribución, siempre que haya creada una plaza idónea, o pueda crearse y pueda desempeñarla.

Artículo 23. FONDO DE PENSIONES.

La Corporación conjuntamente con los representantes de los empleados públicos y las secciones sindicales, gestionara con una Entidad Pública de Ahorro la contratación del correspondiente Fondo de Pensiones. El ámbito de aplicación será para todos los empleados públicos de este Ayuntamiento. El aporte global del Ayuntamiento durante la vigencia del presente Acuerdo será del porcentaje de la masa salarial bruta que se autorice en las Leyes de presupuestos Generales del Estado, dejando abierta la posibilidad del aumento de dicho importe por parte del trabajador.

Este artículo entrará en vigor cuando la legislación así lo permita.

CAPITULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL**Artículo 24. PLANES DE FORMACIÓN.**

1. La formación continua, está constituida por el conjunto de actividades formativas que se desarrollen en las Administraciones Públicas, dirigidas a la mejora de competencias y cualificación de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios públicos, con el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos.

La formación continua se configura así, como un deber y un derecho de los empleados públicos, vinculada a la promoción, al desarrollo de la carrera profesional, y sirve de instrumento para la consecución de los objetivos que inspiran actuación de las Administraciones Públicas.

2. Reconocida la importancia de la formación continua, por las partes que suscriben el presente convenio, esta se habrá de desarrollar en el marco de los acuerdos estatales para la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

Por la Corporación y la representación de los trabajadores, en el ámbito de la Comisión de Seguimiento, se llevará a cabo anualmente, un estudio de las necesidades formativas de la totalidad de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Pacto.

3. En la medida de lo posible, y con independencia, del Plan Agrupado Provincial, el Ayuntamiento, en el marco de los referidos Acuerdos para la Formación Continua, se convertirá en promotor de un plan de formación, ajustado a las necesidades formativas detectadas de los empleados municipales.

4. La Corporación mantendrá puntualmente informado al Delegado de Personal, de las distintas gestiones que se lleven a cabo en relación con los distintos planes de formación y le hará partícipe de las decisiones a adoptar sobre esta cuestión.

5. En consonancia con los apartados anteriores la Corporación Municipal se compromete:

- a) A incluir en el Presupuesto General de la Corporación, anualmente los créditos necesarios para hacer frente a las necesidades de formación del personal.
- b) A conceder hasta 80 horas anuales, como máximo para cursos de capacitación, reciclaje y perfeccionamiento profesional, cuando estos tengan lugar fuera del municipio de Antas. Y el contenido esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en la Administración Pública, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- c) Al abonar el importe de la matrícula, gastos de inscripción, transporte, materiales, alojamiento, manutención, o aquellos otros que se deriven como consecuencia de la asistencia a una actividad formativa. Dichos gastos podrán ser abonados con carácter previo al inicio de la actividad formativa total o parcialmente, si éstos pudieran ser cuantificados.

Los gastos de desplazamiento con vehículo particular serán abonados a razón de lo aprobado en el presupuesto municipal.

6. El tiempo de formación, será considerado en todo caso y a todos los efectos como tiempo de trabajo.

7. Todo lo no previsto en el presente pacto, relativo a la formación continua, deberá ser interpretado en primer lugar conforme a los establecido en los Acuerdos para la Formación Continua en las Administraciones Públicas, y en ausencia de regulación a los pactos, acuerdos y convenios firmados por los Sindicatos a nivel nacional o autonómico con la Administración General del Estado, Junta de Andalucía, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) y distintas escuelas de formación públicas.

CAPITULO VII: ORGANIZACIÓN E INGRESO.

Artículo 25. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN.

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.
- Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los empleados, todas las materias relacionadas en el ámbito competencial y de acuerdo con la legislación vigente.
- Con carácter general los nuevos puestos que se puedan crear por el Ayuntamiento serán desempeñados preferentemente por funcionarios. No obstante, la Corporación, previa negociación con la representación del personal, y considerando las funciones a desarrollar definirá los puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando las limitaciones establecidas en el art 92. 3 LBRL y demás normativa que resulte de aplicación

Artículo 26. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Antas se clasificará en:

- *Funcionarios/as de carrera.* Son quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados Al Ayuntamiento de Antas por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
- *Funcionarios/as interinos/as.* Son los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados/as como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios/as de carrera, cuando se de alguna de las circunstancias previstas en el art. 10 del TRBEP.

1. Clasificación profesional y categorías.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- *Grupo A*, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a plazas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de las plazas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
- *Grupo B*: Para el acceso a las plazas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico/a Superior.
- *Grupo C*: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de Bachiller o Técnico/a. C2: título de Graduado en educación secundaria obligatoria.

En tanto se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refieren el número anterior y el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicha ley.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación de funcionarios existentes a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se integran de acuerdo con las equivalencias previstas en la Disposición Transitoria Tercera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. La negociación colectiva de personal funcionario estudiará las adecuaciones oportunas en relación a la adscripción de categorías a Subgrupos/ Grupos.

Artículo 27. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como instrumento idóneo de planificación y racionalización de efectivos en materia de personal, constituye un elemento fundamental para la consecución adecuada de los objetivos que las administraciones tienen encomendadas, permitiendo un exhaustivo estudio de las necesidades actuales y futuras de personal, y permitiendo una correcta adecuación de la estructura administrativa a las circunstancias de cada momento.

2. La elaboración de la RPT, será un objetivo fundamental para la Corporación y para la parte social. Su confección se llevará a cabo con sujeción a lo previsto en la legislación aplicable sobre función pública y esta se iniciará de manera inexcusable en el plazo de un año desde la aprobación del presente pacto.

3. La Confección de la RPT, se llevará a cabo en todo caso con la participación del/de los delegado/os de personal.

Artículo 28. PROMOCIÓN INTERNA.

1. La promoción interna, se encuentra configurada por el ordenamiento jurídico vigente, como un derecho de los empleados públicos. La instrumentalización para que dicho derecho se convierta en real y efectivo corresponde en este caso al Ayuntamiento, adoptando las medidas necesarias para llevar a cabo una política de promoción interna, que suponga un incentivo y una aspiración

para todos los empleados. La promoción interna, junto con la formación, constituyen el camino para hacer efectiva la carrera administrativa, dando lugar a empleados públicos cada vez más especializados y mejor formados, contribuyendo a que sean cada vez más eficientes en sus tareas.

2. Cualquier circunstancia que se produzca en este sentido tras la aprobación o modificación de normativa aplicable al personal funcionario de la Administración Local, de la que se puedan derivar situaciones más favorables para este personal, será de aplicación automática al personal del Ayuntamiento de Antas.

3. Las convocatorias de promoción interna, que no se oponga a la legislación, se desarrollarán mediante concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán la experiencia profesional, la formación académica, los cursos de formación específicos relacionados con el puesto, las pruebas superadas de acceso a la función pública, las publicaciones, las menciones y felicitaciones y otros méritos relacionados con la función pública.

4. En la Oferta de Empleo Público se consignará la reserva de promoción interna hasta el 50% de las plazas ofertadas, siempre que sea posible conforme a las normas legales que resulten de aplicación.

Artículo 29. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

1. El Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existente en el Ayuntamiento.

2. La Oferta Pública de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.

3. El Ayuntamiento selecciona su personal de acuerdo con su Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Artículo 30. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica, percibiendo las retribuciones complementarias del puesto de superior categoría.

Artículo 31. TRABAJOS NOCTURNOS.

En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna se designaran dos empleados, como mínimo, para su ejecución.

Artículo 32. AMPLIACIÓN DE PLANTILLA.

1. La ampliación de plantilla se llevará a cabo, en consonancia con lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada, y según los criterios establecidos para la Oferta de Empleo Público en el artículo 29 de este acuerdo.

La ampliación de plantilla tendrá lugar en los supuestos y con los requisitos establecidos en el art 126. 2 del Texto Refundido de Régimen Local, y respetando las limitaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.

2. Los nombramientos temporales que se deban efectuar con carácter extraordinario y urgente, fuera de los instrumentos referidos en el apartado anterior serán previamente consultadas con el/los delegados de personal que deberán emitir un informe sobre la conveniencia de estas, a tenor de las circunstancias expuestas por la Corporación.

CAPITULO VIII: SEGURIDAD E HIGIENE Y DEFENSA DE LA SALUD LABORAL.

Artículo 33. SALUD LABORAL.

1. Las medidas de protección de la salud laboral, de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este pacto, se entenderá ineludiblemente incardinada en lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La política laboral del Ayuntamiento de Antas, estará inspirada en todo caso en los principios de prevención, de adopción de las medidas necesarias para minimizar cualquier riesgo laboral y sus posibles efectos, de la evitación de daños derivados del trabajo, y en la dotación adecuada de los equipos de trabajo, etc. todo ello con la aspiración de conseguir las mejores condiciones de trabajo posibles.

2. Los empleados participarán de manera inexcusable, a través de los Delegados de Prevención, en la configuración de la política de prevención de sus respectivos centros de trabajo, poniendo de manifiesto ante estos las posibles deficiencias en los equipos de protección individuales o colectivos, y los posibles riesgos a los que se encuentran sometidos, sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 18, 33 y 34 de la LPRL.

3. Los Delegados de Prevención, estarán facultados para llevar a cabo cualquier iniciativa, que contribuya al cumplimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales, para la que estén facultados conforme a las disposiciones normativas vigentes.

4. Los Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito horario anual de 10 días laborales, o el que legalmente les correspondiera si fuese superior, para el desempeño de las funciones que le son propias. Pudiendo éstos distribuirlo a su conveniencia, sin que en ningún caso puedan superar el máximo total.

5. La Corporación municipal, en el marco de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, facilitará los medios necesarios para el correcto ejercicio de las funciones de los Delegados de Prevención, incluidos los de carácter económico para su acceso a cursos de formación relacionados con la prevención y la salud laboral.

6. El tiempo empleado por los Delegados de Prevención en el desarrollo de sus funciones, se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención gozarán de todas las prerrogativas que el ordenamiento jurídico reconoce a los Delegados de Personal.

7. Anualmente la Corporación llevará a cabo un inventario de los equipos de protección individuales y colectivos que existen en cada centro de trabajo, con especial referencia a los que se hayan adquirido, los que se hayan sustituido por inservibles u obsoletos.

Este inventario, será aprobado por el delegado de prevención y la Corporación dentro del primer trimestre de cada año.

8. La implantación de nuevos servicios, o nuevos equipos de trabajo, implicará un estudio de riesgos, del cual se dará traslado al delegado/os de personal para su conocimiento.

9. Será motivo de sanción disciplinaria el no cumplimiento del uso de los equipos de protección individual y colectivo.

Artículo 34. HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

El Ayuntamiento de Antas, a través de los medios correspondientes, dotará a todos los servicios de los correspondientes cuartos de aseo, taquillas, habitación para cambio de vestuario y cualesquiera otros que fueran necesarios, así como la limpieza de sus instalaciones.

Artículo 35. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Se efectuará, además del reconocimiento médico de ingreso otro anual, para el seguimiento y control de las posibles enfermedades de carácter profesional.

CAPITULO IX: RÉGIMEN INTERIOR Y DISCIPLINARIO.

Artículo 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En todo lo referente al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto al Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa que lo desarrolle o sustituya.

CAPITULO X: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 37. COMPETENCIAS SINDICALES.

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados del Ayuntamiento y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

1º. Los representantes de los empleados deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y traten de régimen interno.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones que afecten a empleados para emitir informe con carácter previo, siempre que el expedientado no manifieste su voluntad contraria a ella.

2º. Los representantes de los empleados podrán hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales, Seguridad Social, así como sobre todas aquellas que considere oportunas tales como condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3º. Los representantes de los empleados tendrán la capacidad jurídica que la Ley le confiere para realizar acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias.

4º. Los representantes de los empleados deberán ser consultados en los supuestos de cambio de horario, turnos, etc., así como en los casos de reestructuración y reorganización de las plantillas.

Artículo 38. GARANTÍAS SINDICALES.

1. Los representantes de los trabajadores ostentan, todas las prerrogativas que les reconoce el ordenamiento jurídico y el presente pacto, y en todo caso:

a) No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por razón del ejercicio de su cargo.

b) No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo, por razones de actividad sindical. Si por manifiesta necesidad del servicio, hubiera de ser trasladado o cambiado de turno, salvada su voluntad, será el último en ser afectado.

2. Cada delegado de personal dispondrá de un crédito anual de 30 días laborales, de los cuales dispondrá de acuerdo con las necesidades del ejercicio de sus funciones, no pudiendo acumular de manera consecutiva más de 4 días. Dicho crédito se podrá ampliar hasta 35 días en el caso de que en la persona del Delegado de Personal concorra también la condición de Delegado de Prevención.

3. Quedan excluidas del cómputo del crédito sindical, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, las empleadas en periodo de negociación, y las derivadas de su formación para el caso de que en la persona del Delegado de Personal concorra la de Delegado de Prevención.

4. Los representantes de los empleados (Delegados de Personal o de Prevención), que tengan cargos de representación en organizaciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, podrán disponer de un crédito horario adicional, al establecido en los apartados anteriores con objeto de poder atender sus funciones.

5. La Corporación, facilitara en todo caso, los medios necesarios, suficientes y adecuados en orden a un correcto ejercicio de sus funciones.

CAPITULO XI: RETRIBUCIONES.

Artículo 39. NORMAS GENERALES Y COMUNES.

La ordenación del pago de los salarios y gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, a excepción de los créditos necesarios para satisfacer intereses y capital

del endeudamiento local y el reembolso de operaciones de tesorería 31 de diciembre según establece del art. 135 de la Constitución española, lo cual deberá estar recogido en el plan de disposición de fondos elaborado por la corporación.

Las retribuciones percibidas por los empleados municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.

Artículo 40. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

- Las retribuciones son: Básicas y complementarias.

a. *Son retribuciones básicas:* Sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

b. *Son retribuciones complementarias:* el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad.

El recibo del salario o nómina se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

a. Nombre, DNI, categoría profesional, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

b. Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

c. Fecha, período de abono, y total de días retribuidos.

d. Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.

e. Todos y cada uno de los conceptos por los que- y sobre los que- se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

f. Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto. g. Lugar de pago o, en su caso, datos de domiciliación bancaria.

Artículo 41. SUELDO Y SALARIO BASE.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Artículo 42. TRIENIOS Y ANTIGÜEDAD.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.

Para el percibo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de funcionario de carrera, como de funcionario interino o contratado laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos de las Corporaciones Locales o en su caso normas que la sustituyan.

Los trienios se devengarán mensualmente con referencia a la situación y derechos del empleado público referidos al primer día hábil del mes a que correspondan.

Artículo 43. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, que se devengarán los meses de junio y diciembre, y serán abonadas en la nómina de estos meses.

2. Cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en las correspondientes LPGE, así como el complemento de destino y específico mensual que se perciba.

Cada una de las pagas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado.

3. Para el percibo de las pagas extraordinarias, se establecen las siguientes particularidades:

a) Los empleados que ingresen en el transcurso del año, percibirán dos pagas extraordinarias, prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado.

b) Los empleados en servicio activo, con licencia sin derecho a retribución, devengarán las pagas extraordinarias, en las fechas indicadas, pero su cuantía se reducirá en la proporción que corresponda.

Artículo 44. COMPLEMENTO DE DESTINO.

El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que desempeñe. Se establece un nivel mínimo de complemento de destino del 14.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 45. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a esa especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, a modo de ejemplo trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.

2. En ningún caso se podrá asignar más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
3. El establecimiento o la modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas. La valoración, así como la determinación del complemento específico, deberán ser negociadas en Mesa General de Negociación en los términos fijados en el Estatuto Básico del Empleado Público.
4. En tanto se procede a la elaboración y aprobación de la RPT, el Complemento Específico de cada puesto de trabajo, durante la vigencia de este acuerdo, se adecuará a la valoración que resulte de esta negociación.
5. Mediante negociación colectiva, se determinará la cuantía del complemento específico mínimo, en función del grupo de pertenencia y del puesto para los nombramientos interinos a efectuar con carácter extraordinario y urgente, hasta la inclusión de los correspondientes puestos de trabajo en la RPT.

Artículo 46. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño de puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con carácter general por: El conocimiento del puesto de trabajo, la iniciativa y creatividad, la planificación y organización, la confidencialidad, la dedicación y disponibilidad, la responsabilidad y logro personal, la flexibilidad y adaptabilidad, habilidades en comunicación, sociabilidad, relaciones externas, capacidad de análisis, documentación y redacción de informes, liderazgo, toma de decisiones, capacidad de trabajo, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, conducción de equipos, capacidad para delegar, habilidades de evaluador, habilidades de capacitación.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la Corporación, como de los Representantes Sindicales.

a. Programa de productividad para la mejora de los servicios municipales

Con la implantación de este programa se pretende mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios municipales motivando el mejor desempeño de los/as empleados/as municipales, teniendo como finalidad el establecimiento de criterios objetivos para la asignación de un complemento de productividad variable, en el marco de un sistema de evaluación del desempeño que se hará efectivo conforme a las siguientes normas: a. Se abonará anualmente en dos veces; en los meses de abril y noviembre.

Para el ejercicio 2023 se fija un importe anual máximo a percibir que, a continuación, se detalla:

Subgrupo A1	1.054,33
Subgrupo A2	1.010,35
Subgrupo C1	966,38
Subgrupo C2	922,40

Estas cuantías se revisarán cada año en el porcentaje de incremento fijado por los presupuestos generales del estado para las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as.

b. Los criterios de abono serán los siguientes:

1. **90% Corrección del absentismo.** Se detraerá del importe correspondiente la parte proporcional a cada día en que el/la empleado/a municipal no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto por ausencia, salvo que la misma se deba a los siguientes motivos:
 - Vacaciones.
 - Asuntos particulares.
 - Permisos relacionados con gestación, embarazo, maternidad, paternidad y conciliación.
 - Incapacidad temporal derivada de embarazo, maternidad, accidente común o laboral.
 - Asistencia a acciones formativas.

El importe a detraer por día se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$D = (K/E) * F$$

D: Importe a descontar

K: Importe del complemento de productividad

E: Días efectivos de trabajo en el periodo de devengo de la productividad

F: Días no trabajados, salvo las excepciones indicadas posteriormente

2. **5% Puntualidad:**

Se abonará el 100% del importe correspondiente cuando en el/la empleado/a tenga un número igual o inferior a tres faltas de puntualidad en el periodo de referencia.

Se abonará el 50 % del importe correspondiente cuando el número de faltas de puntualidad sea superior a tres e inferior a diez.

No se percibirá cuantía alguna por este concepto cuando el número de faltas de puntualidad sea igual o superior a diez.

Se consideran faltas de puntualidad los retrasos injustificados superiores a 15 minutos en la hora de entrada o salida.

3. **5% Actitud:** se abonará el 100% del importe correspondiente a los/as empleados/as en cuyos expedientes personales no consten sanciones disciplinarias en el periodo de referencia.

c. Períodos de devengo y liquidación: En el año presupuestario, y liquidación en abril y noviembre.

d. El complemento de productividad variable se abonará a todos/as los/as empleados/as municipales incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y del pacto de funcionarios del Ayuntamiento de Antas.

Artículo 47. INDEMNIZACIONES POR RAZONES DEL SERVICIO, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad con el presupuesto municipal.

El Ayuntamiento abonará al empleado que tuviese que desplazarse el total de las dietas que le corresponda. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, y demás normativa que resulte de aplicación.

Artículo 48. VESTUARIO.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación determinará las compras para la adquisición del vestuario, herramientas y útiles de trabajo.

Las prendas que comprendan el vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta, se llevará el vestuario completo.

La ropa de verano se entregará antes del mes de mayo y la de invierno antes del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por los representantes sindicales.

Toda prenda de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deteriore, será reemplazada por otra nueva automáticamente.

El vestuario cumplirá la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Pacto, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

Artículo 50. TELETRABAJO.

El teletrabajo es un derecho del trabajador que se ejercerá según la normativa legal más favorable, según acuerdo, ya sea por regulación Estatal o Autonómica, atendiendo tanto a las necesidades del trabajador como a las del Ayuntamiento y posibilidades de organización, ajustándose a los principios que dicha normativa regule."

En Antas, a nueve de abril de dos mil veinticuatro.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Pedro Ridao Zamora.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1098/24

AYUNTAMIENTO DE ANTAS

ANUNCIO

D. Pedro Ridao Zamora, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Antas,

HACE SABER: Que en las Oficinas de ésta Corporación, y sede electrónica del ayuntamiento de Antas [<http://antas.sedelectronica.es>] una vez dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 12/04/2024 y a los efectos establecidos en el art. 212,3º del TRLRHL, se pone de manifiesto la Cuenta General del Presupuesto correspondiente al ejercicio 2022, juntamente con el expediente, justificantes, etc., así como, en su caso, el reconocimiento, modificación y anulación de derechos y obligaciones.

Igualmente se expone, previamente dictaminada por la Comisión de Cuentas, en la misma sesión, la Cuenta General de Recaudación del ejercicio 2022.

Expedientes número 56/2023, 55/2023 y 57/2022.

Todo ello con arreglo a los siguientes datos:

- a) Plazo de exposición: 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el B.O.P.
- b) Oficina de Presentación: Registro General.
- c) Órgano ante el que se reclama: Comisión Especial de Cuentas. De no presentarse reclamaciones, reparos, u observaciones, las cuentas se elevarán al Pleno para su aprobación, si procede, sin necesidad de nuevo dictamen de la Comisión.

En Antas, a 15 de abril del 2024.

EL ALCALDE, Pedro Ridao Zamora.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1112/24

AYUNTAMIENTO DE NIJAR

EDICTO

Don José Francisco Garrido Requena, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Níjar (Almería).

HACE SABER:

Que por Decreto de esta Alcaldía número 703/2024, de fecha 18 de abril de 2024, ha quedado aprobada la lista provisional de admitidos y, en su caso, de los excluidos, procedimiento de selección de una plaza de Oficial de la Policía Local, vacante en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso-oposición, turno promoción interna. Mediante el presente Edicto publica dicha Resolución:

“DECRETO DE ALCALDÍA

Vistas las solicitudes presentadas para participar en el procedimiento de selección de una plaza de Oficial de la Policía Local, vacante en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso-oposición, turno promoción interna, perteneciente a la oferta de empleo público de 2023 (Expte. G-412/2024).

Considerando que, de acuerdo con lo dispuesto en la base quinta de las que rigen el citado procedimiento, las cuales fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería número 13, de fecha 18 de enero de 2024, y, en extracto, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 41, de fecha 27 de febrero de 2024 y tablón de anuncios del Ayuntamiento, terminado el plazo de presentación de instancias, el Presidente de la Corporación, en el plazo máximo de un mes, dictará Resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y, en su caso, de los excluidos, con indicación de las causas que motivan la exclusión, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para la presentación de reclamaciones y/o subsanación de deficiencias, si se hubiesen detectado algunas; debiéndose publicar la citada lista provisional de admitidos y excluidos en el Tablón de Edictos de la Corporación, y, en extracto, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por todo cuanto antecede, y en ejercicio de las facultades conferidas a esta Alcaldía en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por medio del presente RESUELVO:

PRIMERO. Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, según el siguiente detalle:

ASPIRANTES ADMITIDOS:

Apellidos y nombre	D.N.I.
BARRIONUEVO ALBACETE, ANTONIO JESÚS	4558*****
GÓMEZ CHECA, PEDRO FRANCISCO	***5208**
HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, DAVID	****9750*
JIMÉNEZ SEGURA, RUBÉN	**6948***
MIRALLES CEBALLOS, BENITO	7525*****

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

Ninguno.

SEGUNDO. Abrir un plazo para la presentación de reclamaciones y/o subsanación de deficiencias, por periodo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ningún tipo de reclamación o rectificación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se hace constar que contra este acto administrativo, por ser de trámite, no cabe recurso alguno, si bien los interesados podrán alegar su oposición al mismo para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Níjar, a 19 de abril de 2024.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Francisco Garrido Requena.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1100/24

AYUNTAMIENTO DE TERQUE

EDICTO

Don José Daniel Herrada Chueco, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Terque (Almería).

HACE SABER: El Pleno, en Sesión Ordinaria celebrada el día 13 de abril de 2024 adoptó, entre otros, el Acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto Municipal de 2024.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 169 del RDL 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales y 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete al trámite de Información Pública y Audiencia a los interesados por plazo de 15 días para la presentación de reclamaciones y sugerencias, desde la publicación de este Edicto en el B.O.P. de Almería.

Se considerará definitivamente aprobado si durante dicho periodo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Terque, a 19 de abril de 2024.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Daniel Herrada Chueco.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

883/24

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERÍA

ANUNCIO

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL EN ALMERÍA POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

EXPTE: NI/4958-10641

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 29/11/2023, CAMPO SURESTE, S.L. con B88272166 solicitó autorización administrativa previa y de construcción de la instalación eléctrica cuyo proyecto se denomina "PR. L.A.M.T., C.T. RURAL BAJO POSTE DE 160 kVA Y L.S.B.T. PARA SUMINISTRO ELÉCTRICO A DOS CABEZALES DE RIEGO"

En la solicitud manifiesta que el proyecto no está sometido a autorización ambiental unificada ni a declaración de utilidad pública en concreto.

Segundo. Con fecha 12/02/2024 se dio traslado de la separata del proyecto presentado al organismo que a continuación se enumera y cuyo resultado de las consultas constan en el expediente:

— Ayuntamiento de Tíjola

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Esta Delegación Territorial es competente para resolver en virtud del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía y el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

II. El artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, establece que para la puesta en funcionamiento de las instalaciones de distribución es necesaria una autorización administrativa previa que otorga a la empresa autorizada el derecho a realizar una instalación concreta en determinadas condiciones y una autorización administrativa de construcción, que permite al titular realizar la construcción de la instalación cumpliendo los requisitos técnicos exigibles.

III. El título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica establece el procedimiento para el otorgamiento de autorizaciones administrativas para la construcción, modificación, explotación, transmisión y cierre de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica.

IV. El proyecto presentado no se somete al trámite de información pública, al cumplir los requisitos establecidos en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía:

"No se someterán al trámite de información pública aquellas solicitudes de autorización administrativa a las que se refiere el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que no requieran de declaración de utilidad pública para su implantación y que no estén sometidas a la autorización ambiental unificada establecida en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental"

Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho anteriormente expuestos, esta Delegación Territorial:

RESUELVE

Primero. Conceder a CAMPO SURESTE, S.L., autorización administrativa previa y de construcción de las instalaciones que se describen a continuación, concediéndose un plazo máximo de un año para solicitar la puesta en servicio de la instalación.

N.º de Expediente NI 4958-10641 L.M.T. "BAYARQUE" de SET FINES DATOS GENERALES

Finalidad: Nueva acometida mediante L.A.M.T. y C.T. bajo poste.

Situación: Paraje Algaida, T.M. de Tíjola (Almería).

Tensión: 25 KV.

T.M. afectado: Tíjola (Almería).

CARACTERÍSTICAS DE LA LÍNEA DE M.T.:

Inicio: Apoyo entronque existente A341690 (U.T.M. X, Y, Huso: 548643, 4134528, 30)

Final: Nuevo apoyo n.º 2 fin de línea (U.T.M. X, Y, Huso: 548643, 4134581, 30).

Tipo: Línea aérea de Media Tensión (LAMT 25KV).

Nº circuitos: 1. Longitud: 19 m.

Conductores: 3x54,6 mm² (LA-56) (47-AL1/8-ST1A) Aislamiento: 36 kV

Apoyos: 1, apoyo nº2 fin de línea, metálico galvanizado C-2000-14 M0a-Sc (1,5), paso A/S, Int. Seccionador III SF6, 3 cortacircuitos fusibles Cut-Outs y 3 autoválvulas, antiescalo y protección avifauna (Aislam. de puentes y grapas).

PRESUPUESTO:**61.533,80 €**

Segundo. Esta Autorización Administrativa Previa y de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre y en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen. Además, se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación.
2. Transcurrido el plazo para la solicitud de la autorización de explotación de la instalación sin que se haya presentado la documentación, se procederá a la revocación de la presente autorización.
3. La persona titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación.
4. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.
5. El titular de las instalaciones tendrá en cuenta en esta ejecución las condiciones impuestas por los organismos y corporaciones que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por la misma.

Tercero. Esta autorización se otorga en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial y sin perjuicio e independientemente de las demás autorizaciones, permisos, licencias y comunicaciones que sea necesario obtener de otros organismos y Administraciones conforme a la legislación general y sectorial; y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

Cuarto. La presente autorización administrativa se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, condicionada a que no requiera de declaración de utilidad pública para su implantación y que no esté sometida a autorización ambiental unificada. Si las condiciones para acogerse a dicha disposición se alterasen, será necesario tramitar una nueva autorización, incluyendo el trámite de información pública.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer Recurso de Alzada, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a su notificación, bien ante esta Delegación o bien ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas según lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la Ciudad de Almería, a uno de abril de dos mil veinticuatro.

EL SECRETARIO GENERAL DE ENERGÍA.

P.D. EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Guillermo Casquet Fernández.

Resolución de 11 de marzo de 2022 (BOJA nº 52 de 17/03/2022).

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

974/24

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERÍA

ANUNCIO

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL EN ALMERÍA POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

EXPTE: NI/4958-10653

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El 14/12/2023 Edistribución Redes Digitales S.L.U. con CIF B82846817, solicitó autorización administrativa previa y de construcción de la instalación eléctrica cuyo proyecto se denomina "A23-255 Sustitución de amarres en fachada por nuevo apoyo E/S en CD 36962 Tajo" redactado por D. Antonio Martín Sánchez donde declara que el proyecto no está sometido a autorización ambiental unificada ni a declaración de utilidad pública en concreto.

Segundo. Con fecha 15/02/2024 se dio traslado de la separata del proyecto presentado al organismo que a continuación se enumera y cuyo resultado de las consultas constan en el expediente:

- Ayuntamiento de Berja

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Esta Delegación Territorial es competente para resolver en virtud del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas y el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

II. El artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, establece que para la puesta en funcionamiento de las instalaciones de distribución es necesaria una autorización administrativa previa que otorga a la empresa autorizada el derecho a realizar una instalación concreta en determinadas condiciones y una autorización administrativa de construcción, que permite al titular realizar la construcción de la instalación cumpliendo los requisitos técnicos exigibles.

III. El título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica establece el procedimiento para el otorgamiento de autorizaciones administrativas para la construcción, modificación, explotación, transmisión y cierre de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica.

IV. El proyecto presentado no se somete al trámite de información pública, al cumplir los requisitos establecidos en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía:

"No se someterán al trámite de información pública aquellas solicitudes de autorización administrativa a las que se refiere el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que no requieran de declaración de utilidad pública para su implantación y que no estén sometidas a la autorización ambiental unificada establecida en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental"

Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho anteriormente expuestos, esta Delegación Territorial:

RESUELVE

Primero. Conceder a Edistribución Redes Digitales, S.L.U., autorización administrativa previa y de construcción de las instalaciones que se describen a continuación, concediéndose un plazo máximo de un año para solicitar la puesta en servicio de la instalación.

LMT Castala - Subestación Berja (8912 REG)

Objeto: Sustitución de amarres en fachada del C.D. 36962 por nuevo apoyo C-2000-20 con doble paso aéreo- subterráneo para entrada-salida.

Ubicación: Barriada Peñarrodada del T.M. de Berja

-Tramo aéreo: conductor LA-56, vano de 26 m entre el C.D. 36962 y el apoyo A924340, apoyo C-2000-20 con montaje de cruzeta a tresbolillo y paso aéreo-subterráneo.

-Tramo subterráneo: origen en nuevo apoyo tipo C-2000-20 y final en celdas de línea del centro de distribución, conductores de 3x240 mm² - RHZ118/30 kV, longitud 30 m y canalización de tres tubos de PE de 200 mm enterrados en zanja.

Presupuesto: 10.304,72 €

Segundo. Esta Autorización Administrativa Previa y de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre y en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen. Además, se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación.
2. Transcurrido el plazo para la solicitud de la autorización de explotación de la instalación sin que se haya presentado la documentación, se procederá a la revocación de la presente autorización.
3. La persona titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación.
4. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.
5. El titular de las instalaciones tendrá en cuenta en esta ejecución las condiciones impuestas por los organismos y corporaciones que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por la misma.

Tercero. Esta autorización se otorga en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial y sin perjuicio e independientemente de las demás autorizaciones, permisos, licencias y comunicaciones que sea necesario obtener de otros organismos y Administraciones conforme a la legislación general y sectorial; y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

Cuarto. La presente autorización administrativa se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, condicionada a que no requiera de declaración de utilidad pública para su implantación y que no esté sometida a autorización ambiental unificada. Si las condiciones para acogerse a dicha disposición se alterasen, será necesario tramitar una nueva autorización, incluyendo el trámite de información pública.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer Recurso de Alzada, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a su notificación, bien ante esta Delegación o bien ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas, según lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la Ciudad de Almería, a nueve de abril de dos mil veinticuatro.

EL SECRETARIO GENERAL DE ENERGÍA

P.D. EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Guillermo Casquet Fernández.

Resolución de 11 de marzo de 2022 (BOJA N°52 de 17/03/2022).