

ADMINISTRACION DEL ESTADO**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ADMINISTRACION DE CADIZ**

RESOLUCIÓN DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR LA QUE SE ANUNCIA SUBASTA PÚBLICA PARA LA ENAJENACIÓN DEL INMUEBLE COMPUESTO POR AGRUPACIÓN DE LOCALES, SITOS EN PASEO DE LA CONFERENCIA Nº 11-15, DE ALGECIRAS (CÁDIZ).

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con fecha 11 de diciembre de 2.013, autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social, que acordó su venta y declaró su alienabilidad con fecha 22 de octubre de 2.013, para enajenar el inmueble que se detalla a continuación.

Finca Urbana. Agrupación de locales situados en el Paseo de la Conferencia nº 11-15 de Algeciras (Cádiz). Figuran inscritos en el Registro de la Propiedad nº 1 de Algeciras.

- Local en plantas primera y baja puerta 1, que ocupan una superficie registral de 235,87 m² y 37,13 m² respectivamente, al tomo 635 y 351, libro 351 y 224, folios 154 y 202, fincas nº 15895 y 15893.

Referencia Catastral: 0207607TF8000N0002HS. 0207607TF8000N0001GA
Tipo licitación. 244.390,66 EUROS

- Local en planta baja puertas B y C, que ocupan una superficie registral de 501 m² y 87,05 m² respectivamente, al tomo 976, libro 635, folios 11 y 14, fincas nº 41866 y 41868.
Referencia Catastral: 0207608TF8000N0076OL

Tipo licitación. 619.452,46 EUROS

Conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 235/2013, de 5 de abril, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios, el mencionado inmueble cuenta con certificación de eficiencia, inscrito en el correspondiente registro de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía con fecha 09-10-2013 y nº de inscripción PRY/000043982/01/2013. Habiéndose obtenido para cada finca las siguientes calificación energéticas:

REFERENCIA CATASTRAL: 0207607TF8000N0002HS: G 29.84G.
0207607TF8000N0001GA: F 30.86 F

REFERENCIA CATASTRAL: 0207608TF8000N0076OL: F 25.05 F para el local C y G24.68 G para el local B

La subasta se regirá por las cláusulas administrativas contenidas en los pliegos de condiciones que se encuentran a disposición de los posibles licitadores en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Cádiz, avenida Amílcar Barca nº 5 (Secretaría Provincial), y en la página Web de la Seguridad Social. Dicha subasta se celebrará ante la Mesa constituida al efecto, a las once horas del día 30 de abril del 2.014, en la Sala de Juntas de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cádiz.

El plazo durante el cual los interesados podrán presentar ofertas escritas en sobre cerrado será hasta las 14 horas del día 25 de abril de 2.014, en el Registro General de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cádiz.

En Cádiz a 20 de febrero de 2014. LA DIRECTORA PROVINCIAL. Fdo.:
Mª Jesús Morell Sastre. Nº 14.279

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN CADIZ

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública notificación de los trámites acordados en los expedientes sancionadores que se indican, incoados a los interesados que asimismo se relacionan, tras resultar infructuosas las notificaciones intentadas en los últimos domicilios de ellos conocidos.

Los correspondientes expedientes se encuentran en el Departamento de Sanciones de la Subdelegación del Gobierno en Cádiz, C/ Barcelona s/n, a fin de que los interesados puedan tener conocimiento de los mismos y, en su caso, formular las alegaciones o interponer los recursos procedentes.

Trámite	Interesado	Nº Expte
Resolución	VICTOR BATUGG RUBIO	3022/2013
Resolución	JOSE LUIS BUENO QUINTERO	2974/2013
Resolución	SERGIO BARRO OCAÑA	3124/2013
Resolución	IVAN ESPINOSA MARTÍNEZ	3144/2013
Acuerdo de Iniciación	ISAAC OSORIO TINEO	249/2014
Acuerdo de Iniciación	MOISES VEGA BOHORQUEZ	252/2014
Resolución	MARÍA DE LOS REYES ROMO GONZALEZ	3204/2013
Resolución	JOSE MANUEL GONZALEZ GUIDO	3218/2013
Resolución	ADRIAN MONTES LOPEZ	3285/2013
Acuerdo de Iniciación	GUILLERMO AVILA RODRÍGUEZ	150/2014
Resolución	CRISTOBAL AGUILAR CANA	3148/2013
Resolución	RODRIGO IGNACIO DEL SOLAR BAHAMONDES	3294/2013
Acuerdo de Iniciación	ENRIQUE RAMIREZ MAYI	247/2014
Acuerdo de Iniciación	JOSE LUIS HERNANDEZ APARICIO	124/2014
Acuerdo de Iniciación	ANTONIO JESUS RUIZ BARRIOLA	145/2014
Acuerdo de Iniciación	ESTEFANIA CHICON DURAN	234/2014
Resolución	JONATAN MENACHO GALVAN	3223/2013
Resolución	KHALID BOUQUAROUNE	3296/2013
Resolución	JOSE GILBERT CABRERA	3198/2013
Acuerdo de Iniciación	JUAN CARLOS CHOZA OTERO	105/2014
Acuerdo de Iniciación	JOSE ANTONIO RIVERA ROMÁN	138/2014
Acuerdo de Iniciación	FRANCISCO JAVIER NUÑEZ FUSTER	181/2014
Acuerdo de Iniciación	JAVIER PINO LEON	226/2014
Resolución	JUAN NUÑEZ HEREDIA	3485/2013

Trámite	Interesado	Nº Expte
Acuerdo de Iniciación	DAMIAN PEREZ APARICIO	173/2014
Acuerdo de Iniciación	MOUHSSIN DOGHMI ABDELAH	221/2014
Resolución	FILIPPO GAIDOLFI	3335/2013
Acuerdo de Iniciación	BADER ENFEDAL BOUNIAOUL	228/2014

Cádiz, 25 Febrero 2014. EL SECRETARIO GENERAL. David Fernández López.
Nº 15.142

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
CADIZ****ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE TRANSMISIÓN DE
INSTALACIÓN ELÉCTRICA A EMPRESA DISTRIBUIDORA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 133 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 y de la Instrucción de 27 de marzo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre notas aclaratorias para la Autorización Administrativa de instalaciones de producción, de transporte, distribución y suministro eléctrico, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA la transmisión de la instalación eléctrica de titularidad privada que se indica, a empresa distribuidora.

REFERENCIA: Expediente AT-12658/13 RE- 15335

Empresa Distribuidora: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Domicilio: C/ Caracola, s/n

Localidad: Cádiz

Provincia: Cádiz

Cedente: M. Louise Claringbould

Domicilio: Carretero Bajo de San Pablo de Buceite

Localidad: Jimena de la Frontera

Provincia: Cádiz

Ubicación de la instalación: CARRETERA BAJO DE SAN PABLO DE BUCEITE

Término Municipal: JIMENA DE LA FRONTERA

Clase de Instalación: CAMBIO DE TITULARIDAD EXPEDIENTE AT-1515/88

LAMT LA-30 de 30 metros y CT interperie de 25 KVA 20 KV/B2

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial, sita en Plaza Asdrúbal 6. Edificio Junta de Andalucía. 11008 Cádiz, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de VEINTE DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

LA DELEGADA TERRITORIAL, ANGELINA MARÍA ORTIZ DEL RÍO
Nº 93.987/13

**CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
CADIZ****ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE TRANSMISIÓN DE
INSTALACIÓN ELÉCTRICA A EMPRESA DISTRIBUIDORA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 133 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 y de la Instrucción de 27 de marzo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre notas aclaratorias para la Autorización Administrativa de instalaciones de producción, de transporte, distribución y suministro eléctrico, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA la transmisión de la instalación eléctrica de titularidad privada que se indica, a empresa distribuidora.

REFERENCIA: Expediente AT-12712/13 RE 18745

Empresa Distribuidora: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Domicilio: C/ Caracola s/n

Localidad: Cádiz

Provincia: Cádiz

Cedente: Manuel Soria Díaz

Domicilio: C/ Venezuela, 22

Localidad: Arcos de la Frontera

Provincia: Cádiz

Ubicación de la instalación: Mesa La Plata

Término Municipal: Arcos de la Frontera

Clase de Instalación: Cambio de titularidad expediente AT-4137/97 RE:18745

LAMT LA-30 de 20 metros y CT interperie de 50 KVA 15-20 KV/B2

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial, sita en Plaza Asdrúbal 6. Edificio Junta de Andalucía. 11008 Cádiz, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de VEINTE DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

LA DELEGADA TERRITORIAL ANGELINA MARÍA ORTIZ DEL RÍO
Nº 2.200

**CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
CADIZ**

DON JOSE MARIA GOMEZ MARTIN, SECRETARIO-INTERVENTOR ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO (CADIZ) CERTIFICA: Que en la Sesión Ordinaria celebrada por el Pleno el día 30 de Abril de 2013, entre otros asuntos, contuvo el siguiente punto, que literalmente transcribo:

PUNTO 2º.- ACUERDO MEJORAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

Tras haber recibido dictamen positivo y visto el informe del secretario-interventor, se somete a aprobación el texto que recoge las mejoras al estatuto del funcionario pactadas con los representantes sindicales. A continuación se transcribe su tenor literal:

CAPITULO I - ÁMBITOS DE APLICACIÓN.**ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal funcionario que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano.

ARTICULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2014. El pacto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

ARTICULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario que preste servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano. Lo anterior incluye a funcionarios de carrera e interinos.

ARTICULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano.

CAPITULO II - DENUNCIA DEL ACUERDO.**ARTICULO 5.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.**

Cualquiera de las partes legitimadas tres meses antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora.

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

Denunciado el Acuerdo, éste se mantendrá en vigor íntegramente salvo que las partes acuerden lo contrario. Si transcurra un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo texto, el vigente perderá en su totalidad la vigencia, salvo que las partes de mutuo acuerdo determinen mantener su validez ya sea total o parcial.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN.**ARTICULO 6.- PRINCIPIOS GENERALES.**

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

ARTICULO 7.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

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

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

ARTICULO 8.- PLANTILLA DE PERSONAL.

El Excmo. Ayuntamiento de Puerto Serrano aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

ARTICULO 9.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

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

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con la representación del personal, la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y sus posibles modificaciones.

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

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

CAPITULO IV - INCOMPATIBILIDADES.**ARTICULO 10.- INCOMPATIBILIDADES.**

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio

de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPITULO V - JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL.**

1. Será de aplicación la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, donde se recoge que la jornada general de trabajo de la entidades locales. Los horarios de trabajo se determinarán entre la dirección del Ayuntamiento y los representantes del personal.

2. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, a excepción de los puestos cuyas características obliguen a realizar una jornada de trabajo diferente, en este caso, el horario será negociado entre el Ayuntamiento y los representantes del personal afectado.

3. El descanso semanal será con carácter general de 2 días ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo. En el caso del personal a turnos, se adecuará a las necesidades del servicio con acuerdo entre la Entidad Local y los representantes del personal.

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

ARTICULO 12.- VACACIONES.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio. Siempre en el año natural o excepcionalmente hasta el 15 de enero del año siguiente.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre personas empleadas en el mismo servicio, y no se llegara a un acuerdo entre ellas, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre las personas afectadas. Se procurará que el con personas dependientes a su cargo dentro de la unidad familiar tenga preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

Se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con los representantes legales de los funcionarios.

ARTICULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

g) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado 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, el empleado tendrá 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.

j) Por asuntos particulares, tres días.

k) Por matrimonio, quince días.

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

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

mínimas:

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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.

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.

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

b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

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

e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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 menor cumpla los 18 años.

Quando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario 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.

CAPITULO VI - RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES.

ARTICULO 14.-NORMAS GENERALES.

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

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

ARTICULO 15.-SUELDO.

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

ARTICULO 16.-TRIENIOS.

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponde con la recogida anualmente en la LGPE.

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

ARTICULO 17.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

ARTICULO 18.-COMPLEMENTO DE DESTINO

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

El Pleno de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantía de éstos, se determinan en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

ARTICULO 19.-COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Pleno de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste. Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina el Pleno de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

ARTICULO 20.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

ARTÍCULO 21.- GRATIFICACIONES.

Su abono responderá a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos legales.

Corresponde al Alcalde la asignación individual con sujeción a los criterios que, en cada caso, haya establecido el Pleno.

ARTÍCULO 22.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

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

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

CAPÍTULO VII - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 23.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Los funcionarios de carrera que prestan servicio en esta Entidad Local se hallarán en alguna de las situaciones administrativas reguladas en la normativa vigente sobre esta materia, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

CAPÍTULO VIII - DERECHOS SOCIALES.

ARTÍCULO 24.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, durante el tiempo en que está impedido para desarrollar su trabajo y recibe asistencia de la Seguridad Social, la citada situación puede estar motivada por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral). Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá al empleado público un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará durante los días de la hospitalización o de intervención quirúrgica el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento. En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador, si estas ausencias en cómputo anual son de cuatro o menos días al año, de los cuales sólo tres, podrán tener lugar en días consecutivos.

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

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

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

ARTÍCULO 26.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.

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

2. El Delegado de Prevención contará, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías

inherentes a su condición representativa.

ARTÍCULO 27.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Son competencias del Delegado de Prevención:

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

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

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - d) Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - f) Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 - g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.
- 3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento podrá poner en práctica su decisión.
- 4.- La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

ARTÍCULO 28.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

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

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

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

2.- El Ayuntamiento deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

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

ARTÍCULO 29.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

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

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

ARTÍCULO 30.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

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

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

CAPÍTULO X - SEGUIMIENTO Y CONTROL.

ARTÍCULO 31.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 3 vocales de cada parte y un secretario/a, actuando como presidente, de la misma, un representante del Ayuntamiento. Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

Tras su lectura y debate, se aprueba por unanimidad su contenido, así como darle publicidad en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y para que conste y surta los efectos que se estimen oportunos, expido la siguiente certificación, con el Visto Bueno del Alcalde de la Corporación, en Puerto Serrano a 12 de Febrero de 2014.

VºBº EL ALCALDE. Francisco J. Gomez López. EL SECRETARIO-INTERVENTOR ACCIDENTAL. José María Gómez Martín
Nº 14.915

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 873/77 de 22 de abril y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que han sido depositados en esta Oficina Pública, con fecha de 10 de enero de 2014, los estatutos y el acta de constitución de la asociación denominada:

"ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION, ACTIVIDADES CONEXAS Y SERVICIOS DE UBRIQUE de ámbito LOCAL, siendo los firmantes:

Andrés González Domínguez

Antonio Calvente Gaivez

Juan Viruez Oliva

Angel David Diaz Castro

Cádiz, a 11 de Febrero de 2014. EL DELEGADO TERRITORIAL DE ECONOMÍA INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE CÁDIZ. Fdo.: José Manuel Miranda Domínguez.
Nº 14.957

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACION DEL TERRITORIO CADIZ

NOTIFICACIÓN de providencias recaídas en expedientes sancionadores que se siguen en esta Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio por presuntas infracciones a la normativa vigente atribuidas a la competencia de este organismo. A los efectos de notificación previstos en el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones

Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habida cuenta que no ha sido posible la notificación en el último domicilio de los interesados, ignorándose su actual paradero, la Delegación Territorial en Cádiz ha resuelto la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ de las providencias que se indican a continuación. Significándole que tales providencias quedarán de manifiesto para los interesados en la Sección de Informes Legales y Sanciones, Plaza Asdrúbal, s/n. Edificio Junta de Andalucía. Cádiz, concediéndose los plazos de contestación y recurso que, respecto del acto notificado, se indican a continuación.

Acuerdo de Incoación: 15 días hábiles, alegaciones y pruebas ante el Sr. Instructor del Expte.

Propuesta de Resolución: 15 días hábiles, alegaciones ante el Sr. Instructor.

Resolución: 1 mes. Recurso de Alzada ante la Excmo. Sr. Consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

1.- Expte. CA/2014/106/CAZ. DOMINGO LOPEZ CASAS. ARCOS DE LA FRONTERA (CADIZ). ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. "Cazar en coto sin autorización del titular con arma de fuego en el Coto Cinegético (Tablillina) con matrícula 10298, sito en el t.m. de Arcos de la Fra. (Cádiz). Infracción Grave art. 77.9 art. 82.2.b de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de Octubre. Multa 610 euros. Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza por un periodo comprendido entre un mes y cinco años.

2.- Expte CA/2014/119/CAZ. BARTOLOME BAREA SANCHEZ. TREBUJENA (CÁDIZ). ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. "Cazar en coto sin autorización del titular con dos perros galgo y sin licencia, capturando dos liebres (Coto CA- 11.493 Espartina) sito en el t.m. de Jerez de la Frontera (Cádiz). Infracción Grave art. 77.9 art. 82.2b de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de Octubre. Multa 1.202 euros e Indemnización 127,68 euros. De conformidad con lo dispuesto en el art. 69.3 de la Ley 8/03 por daños ocasionados a la riqueza cinegética según Decreto 182/05 de 26-72055 (Boja 154 de 9 de agosto). Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza por un periodo comprendido entre un mes y cinco años.

3.- Expte. CA/2014/121/CAZ. BARTOLOME BAREA SANCHEZ. TREBUJENA. (CÁDIZ) ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. " Cazar en coto sin autorización del titular con un perro galgo y sin licencia, capturando una liebre (Coto CA-11.493 Espartina) sito en el t.m. de Jerez de la Frontera. (Cádiz). Infracción Grave art. 77.9 art. 77.7 art. 82.2b de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de octubre. Multa 1.202 euros e Indemnización 63,84 euros De conformidad con lo dispuesto en el art. 69.3 de la Ley 8/03 por daños ocasionados a la riqueza cinegética según Decreto 182/05 de 26-2055 (Boja 154 de 9 de agosto).Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza por un periodo comprendido entre un mes y cinco años

4.- Expte. CA/2014/83/EP. DAVID MORENO BERMEJO. VILLAMARTIN (CADIZ). ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. "Cazar con artes prohibidas (Pegamento) y auxiliado con dos jaulas conteniendo cada una un jilguero, en relación con el art. 7.2.D (Coto Jabonero) sito en el t.m. de Villamartín (Cádiz). Infracción Grave y Leve art. 74.10 art. 73.1 art. 82.1a de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de octubre. Multa 700 euros. Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza por un periodo comprendido entre un mes y cinco años todo ello sin perjuicio de lo que resulte del procedimiento que ahora se inicia. Continuación del Texto

5.- Expte. CA/2014/92/CAZ. JUAN JOSE GARRIDO SANCHEZ. EL CUERVO. (SEVILLA). ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. " Cazar en coto sin autorización del titular con dos perros y sin licencia, capturando dos liebres en el coto cinegético (Montegilillo) con matrícula 10289, sito en el t.m. de Jerez de la Fra. (Cádiz). Infracción Grave art. 77.7 art. 77.9 art. 82.2b art. 69.2 de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de octubre. Multa 1.202 euros e Indemnización 127,68 euros. De conformidad con lo dispuesto en el art. 69.3 de la Ley 8/03 por daños ocasionados a la riqueza cinegética según Decreto 182/05 de 26-72055 (Boja 154 de 9 de agosto). Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza comprendido entre un mes y cinco años.

6.- Expte. CA/2014/75/EP. GERMAN GARRIDO GALVAN.LAS CABEZAS DE SAN JUAN. (SEVILLA) ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. " Tenencia de 132 aves insectívoras desplumadas repartidas en bolsas el interior del vehículo matrícula 9069BPK, en relación 7.2D (Ctra. A-384 KM. 14) sito en el t.m. de Bornos (Cádiz). Infracción Leve art. 73.1 de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de octubre. Multa 500 euros todo ello sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción del procedimiento que ahora se inicia.

7.-Expte.CA/2014/97/CAZ. JOSE MANUEL VIDAL FUENTES. TOMARES (SEVILLA).ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. "Cazar en coto sin autorización del titular con arma de fuego en el Coto Cinegético (Romanina La Alta) con matrícula 10134, sito en el t.m. de Jerez de la Frontera (Cádiz). Infracción Grave art. 77.9 art.82.2b de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 de octubre. Multa 610 euros. Otras Obligaciones No Pecuniarias: Puede llevar consigo la suspensión o inhabilitación para la obtención de la licencia de caza por un periodo comprendido entre un mes y cinco años todo ello sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción del procedimiento que ahora se inicia. Continuación del Texto

8.- Expte.CA/2014/149/EP.CRISTOBAL MUÑOZ MUÑOZ. (SEVILLA) ACUERDO DE INICIACION DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y FORMULACION DE CARGOS. "Tenencia de artes prohibidas (43 perchas y 1 cepo) en el interior de una nave (Finca Malabrigo) sito en el t.m. de Jerez de la Frontera (Cádiz). Infracción Leve art. 73.6 art. 82.1a de la Ley de Flora y Fauna Silvestres de 28 Octubre. Multa

