

Expediente: FE.CA.02/96. Promocomercio.  
 Perceptor: Institución Ferial de Cádiz -IFECA-  
 Subvención: 2.600.000 ptas.  
 Municipio: Jerez de la Frontera.

Cádiz, 5 de noviembre de 1996.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

*RESOLUCION de 14 de noviembre de 1996, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública una caducidad de expediente para el Fomento y la Promoción Comercial.*

De conformidad con lo establecido en la Orden de 2 de febrero de 1994, reguladora de las Ayudas para el Fomento y la Promoción Comercial, y habiéndose procedido al cumplimiento de los trámites legales para formulación de alegaciones y audiencia al interesado, previstas en el artículo 92 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta Delegación Provincial ha resuelto hacer pública la caducidad del expediente que se indica, procediéndose a la anulación de la subvención concedida en la cuantía que se relaciona.

Expediente: FC.CA.11/94.  
 Perceptor: Carmen Gómez Villalba.  
 Subvención: 400.000 ptas.  
 Municipio: Ubrique.

Cádiz, 14 de noviembre de 1996.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

*RESOLUCION de 19 de noviembre de 1996, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas.*

En base a la Orden de 5 de mayo de 1995 y Decreto 79/95, de 21 de marzo, ambos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre medidas de Promoción Cooperativa, se han concedido subvenciones a las siguientes entidades:

Expediente: Núm. AT.02.JA/96.  
 Entidad: S. Coop. And. «Tratselv», de Santisteban del Puerto (Jaén).  
 Importe: 960.000 ptas.

Expediente: Núm. AT.03.JA/96.  
 Entidad: S. Coop. And. «Cinegética Santisteban», de Santisteban del Puerto (Jaén).  
 Importe: 960.000 ptas.

Expediente: Núm. AT.04.JA/96.  
 Entidad: S. Coop. And. «Cerámica del Condado», de Santisteban del Puerto (Jaén).  
 Importe: 960.000 ptas.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26, apartado dos, de la Ley 7/1996, de 31 de julio del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1996.

Jaén, 19 de noviembre de 1996.- El Delegado, Francisco García Martínez.

*RESOLUCION de 20 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de ámbito interprovincial de Empresa Pública de Puertos de Andalucía (7100472).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de «Empresa Pública de Puertos de Andalucía» (Código de Convenio 7100472), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de noviembre de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 3 de julio de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejería y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de noviembre de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

#### ACUERDO REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE EPPA

Ref.: Convnio\2\textos\texdef

Sevilla, 3 de julio de 1996

El Convenio Colectivo que se firma está compuesto del texto articulado del año 1994 con las modificaciones del presente documento.

#### 2.- VIGENCIA

Este convenio Colectivo será de aplicación desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997, siendo prorrogable tácitamente de año en año a partir de esa fecha, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de una de sus prórrogas.

#### 3.- GARANTIAS

3.4.- El personal que se haya incorporado a EPPA, a la fecha de la firma del presente Convenio, proveniente de Puertos del Estado, como consecuencia de las transferencias de puertos, cambiará la categoría que ostente en el momento de

su incorporación por la categoría equivalente y con las condiciones de trabajo que establece el presente Convenio. Como compensación, se le abonará el complemento de jornada y calendario previsto en las tablas salariales y se le incluirán en el programa de incentivos, respetándose las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Excepcionalmente, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior podrán optar por el mantenimiento de un cómputo anual de 1.687 horas de trabajo efectivo, 3 días de asuntos propios y un festivo adicionales, en ambos casos, a los previstos en el presente Convenio. En este caso, no se aplicarán las compensaciones económicas previstas en el párrafo anterior y las revisiones salariales previstas en el art 11.3 del presente documento, no se aplicarán ni al complemento de homogeneización ni al complemento de antigüedad.

4.- COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

4.2.- Las competencias de la Comisión serán las siguientes:.....

La Comisión de Interpretación y Vigilancia elaborará los reglamentos y normativas que se consideren necesarios para el desarrollo y aplicación del presente Convenio en función de las carencias que durante la vigencia del mismo vayan surgiendo.

El desarrollo del Convenio por parte de la Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá incluir aquellos aspectos que requieran una concreción de lo convenido, así como lo que se considere necesario regular para cubrir lagunas en el mismo.

Esta Comisión deberá constituirse en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

En su primera reunión la Comisión definirá las normas básicas de su funcionamiento interno.

4.4.- incluir: ..

Los acuerdos que se adopten en la Comisión deberán hacerse con el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes. En caso de que la Comisión no llegue a un acuerdo, ésta podrá acordar someter la cuestión controvertida a un arbitraje vinculante para las partes, o reservarse cada una de las mismas la opción de acudir a la instancia jurisdiccional competente.

Los acuerdos que en la reunión de la Comisión así se decida, se presentarán en el registro de la Autoridad Laboral correspondiente.

5.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección, oyendo, cuando sea preceptivo, a los Delegados de Personal, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Cuando, como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, se produzcan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Dirección adoptará la resolución, previo informe de la Representación de los Trabajadores, a la que se le comunicará con una antelación de 15 días naturales.

5.1.- A nivel de centros de trabajo se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con

el fin de canalizar la información y sugerencias que puedan aportar los trabajadores sobre la marcha de los servicios, sin perjuicio de la información que tengan que recibir o transmitir en el desempeño normal de su trabajo.

6.- CLASIFICACION PROFESIONAL

6.1.1.- Clasificación

GRUPO A.- MANDOS Y PERSONAL TITULADO

- Jefe de Departamento.
- Técnico A.
- Técnico B.

6.2.1.- Definición

Técnico A.- Personal en posesión de titulación superior expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, o con titulación de grado medio y con experiencia y formación adicional, valorable y contrastada, que le permita desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo, cuya contratación se produce.....

Técnico B.- Personal en posesión, como mínimo, de titulación de grado medio, cuya contratación.....

GRUPO C.- EXPLOTACION

CELADOR-GUARDAMUELLES

Personal en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o con experiencia y/o titulación equivalente, contratado para desempeñar las funciones que, como agente de la autoridad está establecido en la legislación portuaria, así como la función de vigilancia y tramitación para hacer cumplir el reglamento de policía, explotación y de normativa tarifaria de los puertos, inspección y control de las instalaciones portuarias sin perjuicio de su participación en la resolución de problemas puntuales de explotación.

PERSONAL PORTUARIO DE EXPLOTACION

Personal en posesión del título de Enseñanza General Básica, que desarrollará preferentemente, tareas de vigilancia, prestación de servicios portuarios y tareas diversas de mantenimiento y limpieza.

SE DECLARAN A EXTINGUIR LAS SIGUIENTES CATEGORIAS:

Categoría	Equivalencia de categoría en EPPA
Peón Especialista	Personal de Explotación Polivalente
Marinero Especialista	Personal de Explotación Polivalente
Patrón Dragador	Técnico Especialista
Técnico C	Encargado

7.- COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

La competencia en la definición de la plantilla ideal de la empresa corresponde estatutariamente al Consejo de Administración, a propuesta de la

Gerencia. La empresa someterá a informe previo de los representantes de los trabajadores las modificaciones que a esta plantilla ideal vayan a proponerse al Consejo, justificando las razones técnicas y organizativas que existan cuando el cambio suponga una disminución del nivel de la categoría laboral asignada a un puesto de trabajo.

#### 7.1.- Contratación de personal

Añadir:

Cuando se produzca una vacante de una plaza prevista en la plantilla ideal, la Empresa deberá realizar el proceso de cobertura interna con el mismo nivel que la plaza tenga definida en dicha plantilla ideal. En caso de que la convocatoria interna quede desierta, se podrá cubrir, de forma externa, con un nivel laboral inferior. Esta cobertura de nivel inferior no podrá durar más de un año. Pasado este plazo, y para su cobertura definitiva, se realizará un proceso de promoción interna restringida al propio puerto.

En el proceso de selección de personal, exceptuando a los del grupo A, se formará una comisión compuesta por dos Representantes de la Empresa y un Representante de los Trabajadores o persona designada por éstos, que tendrá, al menos, la categoría laboral del puesto a cubrir. Dicha comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de contratación. En el caso de que el Representante de los Trabajadores o la persona designada por éstos no tenga la misma o superior categoría profesional del puesto a cubrir, dicha persona tendrá voz aunque no tendrá voto, estando presente en la selección solamente a efectos informativos.

En los procesos de selección de personal para las categorías laborales de Técnico A y Técnico B, los representantes de los trabajadores podrán nombrar una persona que, teniendo al menos el mismo nivel que el de la plaza a cubrir, participe en el proceso de selección con voz y sin voto.

### 8.- JORNADA Y CALENDARIO

#### 8.1.- Jornada

La jornada de trabajo se establece en base al siguiente cómputo anual:

- Para el 1995, el equivalente a una jornada semanal media de 40 horas, medidas en cómputo anual.

- Para el año 1996, 225 días de trabajo y 1.768 horas.

- Para el año 1997, 225 días de trabajo y 1.723 horas.

La determinación de los horarios de cada centro de trabajo con los límites definidos por el cómputo anual, es competencia de la Dirección que, no obstante, tratará de consensuar, en cada caso, con los Representantes de los Trabajadores.

8.1.3.- Dentro de la jornada continua y siempre que la duración de dicha jornada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos que se computarán como trabajo efectivo. En los casos de jornada partida y siempre que la duración de un tramo de dicha jornada exceda de seis horas, el trabajador tendrá, asimismo, derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se computarán como trabajo efectivo.

#### 8.3.- Descansos semanales

(Incluir cláusula transitoria)

En relación a los descansos semanales, en los centros de trabajo que así lo requieran, se procurará, en la medida de lo posible, organizar los horarios de tal forma que dichos descansos sean de dos días consecutivos, siendo los descansos de día y medio los mínimos indispensables para garantizar la prestación del servicio en los puertos.

#### 8.5.- Vacaciones

Incluir:

El personal de puertos deportivos, que tiene las vacaciones fuera del periodo veraniego, tendrá derecho al disfrute de 10 días de descanso consecutivos durante el periodo de junio a septiembre. Estos 10 días podrán programarse mediante la yuxtaposición de descansos semanales, días sueltos de vacaciones, traslado de festivos y cualquier otro supuesto similar. Durante ese periodo, el resto del personal del puerto flexibilizará, dentro de los límites legales vigentes, su jornada y calendario para garantizar la cobertura de los servicios.

#### 8.6.- Permisos y licencias retribuidos.

Adicionalmente, y a petición del trabajador, y siempre que lo permita la situación del servicio y la posible concurrencia de solicitudes podrán disfrutarse hasta 3 días de permiso retribuido por asuntos propios al año.

(último párrafo)

Los trabajadores deberán solicitar estos permisos por escrito con la mayor antelación posible. Si la solicitud se recibe con una antelación igual o superior a 7 días naturales, la empresa responderá por escrito en los casos que se deniegue dicho permiso, razonando las causas. Si la antelación es inferior a 7 días, la respuesta empresarial denegando el permiso podrá ser verbal aunque deberá razonarla por escrito a posteriori.

Sólo se podrán denegar permisos en caso de concurrencia de solicitudes o circunstancias del centro de trabajo o departamento que no permitan cubrir adecuadamente los servicios.

Cuando la solicitud se base en circunstancias graves o urgentes acreditadas, sólo se podrá denegar el permiso cuando su concesión suponga un grave perjuicio para el servicio o mantenimiento de las instalaciones.

#### 8.7.- Excedencia voluntaria.

(último párrafo)

Independientemente de los permisos que la legislación vigente concede en caso de maternidad, la interesada podrá solicitar una excedencia, con derecho a reserva de plaza, por un tiempo que no excederá a dos años desde el nacimiento del hijo.

### 9.- REGIMEN DISCIPLINARIO

#### 9.1.1.- Faltas leves

d) No atender a los usuarios de los Servicios Públicos clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general con la debida diligencia y corrección. (suprimir el resto).

## 9.1.2.- Faltas graves.

e) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.

## 9.1.3.- Faltas muy graves.

g) Falseamiento intencionado de datos en información del Servicio.

m) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

## 9.2.- Sanciones

9.2.5.- Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, para cada caso.

## 9.4.- Procedimiento sancionador

9.4.1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignarán Instructor y Secretario a las personas que designe el Director, dándose cuenta al trabajador afectado y a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Dentro de los diez días siguientes a la notificación de incoación del expediente, el Instructor formulará el pliego de cargos y lo notificará al interesado, quien dispondrá de diez días para su contestación.

En el caso de faltas leves, se instruirá un expediente abreviado consistente en la notificación al interesado, así como a los Representantes de los Trabajadores, de la falta que se le imputa, otorgándole un plazo de diez días naturales a partir de la recepción de dicha notificación para que presente alegaciones. El Director, a la vista de las alegaciones, resolverá motivadamente.

En cualquiera de los casos, el Delegado de Personal podrá realizar alegaciones en los expedientes sancionadores en los mismos términos y plazos que el expedientado.

9.4.3.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancia la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en el que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación que, en su caso, podrá incluir intereses de demora.

## 10.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Empresa, con la colaboración de los trabajadores, observará las prescripciones contenidas en la legislación vigente y futura sobre Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las medidas y aspectos, sobre la materia, sean necesarios.

La Empresa, en el plazo de seis meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, elaborará un Reglamento de Normas de Seguridad e Higiene, de aplicación específico para la actividad portuaria.

## 11.- ESTRUCTURA SALARIAL

## 11.1.11 PLUS DE FESTIVOS

El plus de festivos será de 1.250 pesetas para 1996 y de 1.500 pesetas para 1997.

## 11.1.14.- PLUS DE COMIDAS

La empresa abonará a los trabajadores (suprimir de los Servicios Centrales) la cantidad de 450 pesetas por cada día que realice efectivamente de jornada partida en concepto de plus de comida. Dicho plus es incompatible con la percepción de gastos de viaje que incluya la comida.

## 11.1.15 INCENTIVOS

Se igualan los incentivos nominales del personal administrativo de los puertos a los de sus categorías equivalentes de Servicios Centrales. Se unifican los criterios de devengo a todo el personal, en los términos que actualmente están establecidos para el personal de puertos. Se excluye de esta regulación al personal del grupo A.

## 11.2.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

b) Por gastos de desplazamiento, 32 pesetas por kilómetro recorrido en vehículo propio, el abono del billete en medio de transporte público o la factura de un vehículo de alquiler. En este caso también se incluye el abono de combustible.

## 11.3.- REVISIÓN SALARIAL

La tabla salarial para el año 1995 que aparece en el ANEJO I de este Convenio es la resultante de la aplicación de un 3.5 % a la tabla salarial del año 1994.

La revisión de estos conceptos retributivos se realizará, durante la vigencia del Convenio, anualmente y de forma automática, aplicando los porcentajes establecidos en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma o, en su caso, la normativa que en su defecto le sea de aplicación con carácter general para el conjunto del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

## 12.- DERECHOS SINDICALES

En materia de derechos sindicales, será de aplicación lo contenido en la legislación vigente a la fecha de la firma del presente Convenio.

Se permite la posibilidad de creación de una bolsa de horas sindicales que estará compuesta por un máximo del 50 % de las horas sindicales de cada delegado de personal.

incluir como cláusula transitoria:

Ambas partes se comprometen a iniciar un proceso de revisión del modelo de representación unitaria de los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente.

La empresa comenzará a aplicar, a partir de la firma del presente acuerdo, un crédito de 20 horas sindicales por Delegado y mes, hasta tanto se culmina este proceso.

**13.- FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL****13.1.- Formación y perfeccionamiento**

La empresa presentará a los Representante de los Trabajadores el Plan de Formación, en un plazo máximo de 4 meses, a partir de la firma del presente Convenio. Una vez aprobado, se ejecutará en un plazo máximo de 15 meses.

**13.4.- Acción Social**

En caso de que una parte del personal optara por no suscribir dicho fondo, el excedente hasta el 1 % del salario bruto anual pasará a formar parte de un fondo gestionado por la Comisión creada al efecto, que definirá su destino, preferentemente para temas relacionados con la jubilación.

Asimismo se destinará el equivalente al 1 % de la masa salarial a un fondo de acción social con cargo al cual podrán otorgarse préstamos en base a los siguientes criterios:

a) Préstamo de hasta 3 mensualidades con un tope máximo de 500.000 pesetas, a devolver en un máximo de 12 meses, sin interés.

b) Préstamo de hasta 5 mensualidades con un tope máximo de 750.000 pesetas, a devolver en un máximo de 3 años sin intereses.

**13.5.- Anticipos**

Los trabajadores podrán solicitar anticipos, por causa justificada, hasta el importe de una mensualidad. La solicitud de estos anticipos deberá ser dirigida al Director Gerente, que resolverá sobre los mismos.

**13.7. Incapacidad Laboral Transitoria**

Del 1º al 3º día de baja, complemento diario equivalente al 75 % de la base diaria de cotización del mes anterior a la fecha de la baja para la primera y segunda que se produzca durante el año. Para el resto de las bajas, el trabajador percibirá un complemento equivalente al 50 % de la base de cotización arriba mencionada.

Del 4º al 14º día de baja, complemento diario equivalente al 25 % de la base descrita. Este 25 % junto al 60 % que abona la Seguridad Social eleva dicha percepción al 85 % para la primera y segunda baja que se produzca durante el año. Para el resto de las bajas, el trabajador percibirá un complemento del 15 %, con lo que su percepción total para esos días será del 75 %.

En los casos de accidente laboral, dicho complemento será del 25 % durante el tiempo total de la baja. Este 25 % junto al 75 % que abona la Seguridad Social, eleva dicha percepción al 100 % de la base de cotización.

En caso de discapacidad por accidente laboral se procurará la readaptación del trabajador discapacitado a un puesto de trabajo compatible con su discapacidad y formación siempre que exista disponible el referido puesto de trabajo. En caso de que no existiera, la Empresa concederá a dicho trabajador una excedencia especial mientras se produce la vacante, por un plazo máximo de 5 años.

**15.- ASISTENCIA JURIDICA PARA LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores de EPPA que resulten imputados ante cualquier instancia jurisdiccional por hechos realizados en el ejercicio de sus funciones laborales,

tendrán derecho a asistencia jurídica frente a terceros proporcionada por la Empresa.

**16.- VENTAJAS TARIFARIAS PARA LOS TRABAJADORES**

La empresa aplicará a aquellos trabajadores que hagan uso de los servicios de atraque de embarcaciones deportivas en puertos de gestión directa, los máximos descuentos que en cada momento tenga establecidos, como consecuencia de convenios de colaboración con clubes, Ayuntamientos u otras entidades. Estos descuentos estarán condicionados a que la embarcación cumpla todas las condiciones exigidas para un contrato de este tipo, esté matriculada a nombre del trabajador y su uso sea estrictamente particular, sin incluir actividad mercantil alguna.

**ANEJO II VESTUARIO**

Uniforme de Vigilancia.

Verano:

- 3 camisas cada año.
- Uniforme de mantenimiento
- 2 cazadoras cada 2 años.

El personal administrativo de los puertos podrá optar por llevar uniforme. No obstante, una vez tomada la decisión por parte del mismo, estará obligado a llevarlo durante la jornada laboral.

Invierno

- 2 pantalones cada 2 años
- 1 jersey cada 2 años
- 2 camisas cada año
- 1 par de zapatos cada 2 años
- 1 anorak

Verano

- 3 camisas cada año
- 2 pantalones cada 2 años
- 1 par de zapatos cada 2 años.

**RETROACTIVIDAD**

La revisión de las tablas salariales, complemento por Incapacidad Laboral Transitoria, así como la revisión del precio del kilometraje se hará desde el 1 de enero de 1995. Las compensaciones previstas para el personal subrogado, previstas en el punto 3.4 del presente acuerdo, se devengarán a partir de la aplicación efectiva de la totalidad de las condiciones de trabajo del presente Convenio. El resto de los conceptos, se revisarán con fecha 1 de enero de 1996.

**DISPOSICION ADICIONAL**

En el caso en que durante la vigencia del presente Convenio se produzcan transferencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía, de un número significativo de los actuales puertos de interés general y se asigne a EPPA la competencia en la gestión de los mismos, cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio, a partir de la asunción efectiva de la gestión de los mismos.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

El personal proviniente de Puertos del Estado, podrá ejercitar la opción prevista en el artículo 3.4 párrafo 2º, antes del día 30 de septiembre de 1996, entendiéndose que quien no realice declaración expresa al respecto, no ejercerá la citada opción.

*RESOLUCION de 22 de noviembre de 1996, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas.*

El Decreto 55/95 de 7 de marzo y Orden de 22 de enero de 1996, regula el procedimiento de Ayudas para el Fomento del Empleo.

En base al citado Decreto, se ha concedido la siguiente subvención:

Expediente: CCDMT-11/96.  
Entidad: Mancomunidad M. Sierra de Cádiz.  
Importe: 13.988.000.

Cádiz, 22 de noviembre de 1996.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

**CONSEJERIA DE CULTURA**

*RESOLUCION de 6 de agosto de 1996, de la Dirección General de Bienes Culturales, por la que se resuelve inscribir con carácter genérico en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, la Ermita de Ntra. Sra. de la Candelaria, en Colmenar (Málaga).*

Vistas las actuaciones practicadas en el procedimiento incoado por Resolución de 7 de julio de 1994 de esta Dirección General, para la inscripción con carácter genérico en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, la Ermita de Ntra. Sra. de la Candelaria en Colmenar (Málaga), se resuelve con la decisión que se contiene al final del presente escrito, a la que sirve de motivación los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

**HECHOS**

Primero. Por Resolución de 7 de julio de 1994 de esta Dirección General, se incoa procedimiento para la inscripción con carácter genérico en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz de la Ermita de Ntra. Sra. de la Candelaria, en Colmenar (Málaga), al amparo de lo establecido en el artículo 9.1 y 2 de la Ley 1/1991, de 3 de julio, de Patrimonio Histórico de Andalucía.

Segundo. En la tramitación del procedimiento han sido observadas las formalidades previstas en el apartado 2 del artículo 9 de la Ley antes citada, concediéndose trámite de audiencia tanto a los interesados en el procedimiento de inscripción, como al Ayuntamiento de Colmenar (Málaga), en cuyo término municipal está situado el inmueble.

**FUNDAMENTOS JURIDICOS**

I. El Estatuto de Autonomía de Andalucía en su artículo 12.3, refiriéndose a las funciones de conservación y enriquecimiento del Patrimonio Histórico que obligatoriamente deben asumir los poderes públicos según prescribe el

artículo 46 de la Constitución Española de 1978, establece como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma la protección y realce del patrimonio histórico-artístico de Andalucía, atribuyendo a la misma en su artículo 13.27 y 28, competencia exclusiva sobre esta materia.

En ejercicio de dicha competencia es aprobada la Ley 1/1991 de 3 de julio de Patrimonio Histórico de Andalucía, en la que, y entre otros mecanismos de protección, se crea el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz como instrumento para la salvaguarda de los bienes en él inscritos, su consulta y divulgación, atribuyéndose a la Consejería de Cultura la formación y conservación del mismo.

II. La competencia para resolver los procedimientos de inscripción genérica en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, corresponde al Director General de Bienes Culturales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9.3.a) de la Ley 1/1991 de 3 de julio y artículo 5.2 del Decreto 4/1993 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización Administrativa del Patrimonio Histórico de Andalucía.

III. Conforme determina el artículo 8 de Ley 1/1991, de 3 de julio de Patrimonio Histórico de Andalucía, la inscripción genérica supondrá la exigencia de las obligaciones establecidas en esta Ley y la aplicación del régimen de sanciones previsto para los titulares de bienes catalogados.

IV. La inscripción de un bien inmueble en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, determinará, conforme establece el artículo 12 de la antes aludida Ley 1/1991 de 3 de julio, la inscripción automática del mismo con carácter definitivo en el registro de inmuebles catalogados o catalogables que obligatoriamente deben llevar las Comisiones Provinciales de Urbanismo, con arreglo al artículo 87 del Reglamento de Planeamiento Urbanístico aprobado mediante Real Decreto 2159/1978 de 23 de junio.

Por todo lo expuesto, a tenor de las actuaciones practicadas y teniendo en cuenta las disposiciones citadas, sus concordantes y normas de general aplicación, esta Dirección General,

**RESUELVE**

Inscribir con carácter genérico en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, la Ermita de Ntra. Sra. de la Candelaria, en Colmenar (Málaga), cuya identificación y descripción es la siguiente:

**Identificación.**

Denominación: Ermita de Ntra. Sra. de la Candelaria.

Localidad: Colmenar (Málaga).

Ubicación: Confluencia de las calles Seis de Febrero, de la Iglesia y de la Ermita, junto al cementerio municipal.

Epoca: Siglos XVII - XVIII.

Estilo: Barroco.

Autor: Desconocido.

**Descripción.**

En la parte más alta de la población de Colmenar, y en su extremo sudeste, se levanta la Ermita de la Candelaria.

El templo que ha sufrido diversas reformas a lo largo de su historia, se compone de una sola nave con presbiterio y camarín. La nave, de planta rectangular, termina en un gran arco triunfal de medio punto que da paso a un presbiterio elevado. Sobre éste se eleva un cimborrio octogonal, en el espacio que albergaba una interesante cúpula, hoy desaparecida.

El camarín, situado tras el presbiterio, es una obra de 1719. Este es una estancia de planta cuadrada, que