



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 183 SUMARIO

Administración Local

Diputaciones

- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

ANUNCIO EXPROPIACIÓN TM LAS GABIAS

Ayuntamientos

- AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2024/10/CE-SC

- AYUNTAMIENTO DE BUBIÓN

Cuenta General del ejercicio 2023

- AYUNTAMIENTO DE CANILES

Delegación de firma de la Alcaldesa

Delegación de Alcaldía.

- AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL SUMINISTRO Y ACOMETIDA DE AGUA POTABLE

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2024

- AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

PUBLICACIÓN DE PADRONES

- AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Decreto de recuperación de competencias delegadas de Participación Ciudadana y Mantenimiento

- AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN

RELACION PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DINAMIZADOR CENTRO GUADALINFO



- AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS Y NOMBRAMIENTO TRIBUNAL PARA LA COBERTURA DE TRES PLAZAS DE PERSONAL LABORAL, OPERARIO MANTENIMIENTO INSTALACIONES PISCINA, CONCURSO-OPOSICIÓN, TURNO LIBRE, OEP PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL 2022

- AYUNTAMIENTO DE MOCLÍN

Aprobación definitiva Presupuesto General y Plantilla 2024

- AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

A.I. ESTUDIO DETALLE MANZANA 3 U.E. MOT-11

- AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

PLAN ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS 2023/2026 AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

- AYUNTAMIENTO DE PELIGROS

Modificación de la Mesa de Contratación Permanente

- AYUNTAMIENTO DE PURULLENA

Calificación Ambiental de la actividad para la "PIZZERIA EN CARRETERA DE GRANADA Nº 89, EN PURULLENA (GRANADA)

- AYUNTAMIENTO DE SALOBREÑA

NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

- AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE DOS PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDAS EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD TRES PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE DINAMIZADOR/A GUADALINFO, INCLUIDA EN EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

- AYUNTAMIENTO DE VÁLOR

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 3/2024



Administración Local
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA
OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

ANUNCIO EXPROPIACIÓN TM LAS GABIAS

APROBACIÓN PROVISIONAL DEL PROYECTO: 2024/4/PPCGR/1-2. "C.P. GR-3306 DE "GABIA GRANDE A GABIA CHICA".
IMPLANTACIÓN DE GLORIETA EN EL P.K. 0+600)".

ANUNCIO

DELEGACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

PROYECTO: 2024/4/PPCGR/1-2. "C.P. GR-3306 DE "GABIA GRANDE A GABIA CHICA". IMPLANTACIÓN DE GLORIETA EN EL P.K. 0+600)".
El diputado delegado de Obras Públicas y Vivienda, con fecha 06 de agosto de 2024, ha adoptado la siguiente resolución cuyo extracto es el siguiente:

PRIMERO. Aprobar provisionalmente el Proyecto: "2024/4/PPCGR/1-2. "C.P. GR-3306 DE "GABIA GRANDE A GABIA CHICA". IMPLANTACIÓN DE GLORIETA EN EL P.K. 0+600)", cuyo presupuesto de contratación asciende a la cantidad de 316.363,64 € (sin IVA), y al que se incorporó como anejo la relación y valoración aproximada de bienes y derechos de necesaria ocupación y la relación de propietarios y titulares de bienes afectados para hacer posible y viable su ejecución.

Nº Orden	Polígono	Parcela	Referencia catastral	Aprovechamiento	Titular	Derecho	Sup. a expropiar (m²)
1	3	45a	18083A003000450000KB	Árboles ribera	Miguel Á Donaire Arcas Sariot Hugo Donaire Gallego Álvaro Donaire Gallego Ignacio Salcedo Donaire	25% 25% 25% 25%	534
2	1	6	18083A001000060000KM	Labor regadío	Francisca Fernández Pérez	100%	927

SEGUNDO. SOMETER a información pública, en virtud del artículo 18 de la Ley de Expropiación Forzosa, el citado proyecto de obras y las relaciones mencionadas por un plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que los titulares afectados puedan formular todas las alegaciones que estimen oportunas.

La documentación relativa al proyecto se encuentra en formato electrónico en la página web de la Diputación provincial de Granada, dentro de la sección de la Delegación de Obras Públicas y Vivienda, en el apartado de Expropiaciones: ("https://www.dipgra.es/servicios/areas/obras-publicas-y-vivienda/expropiaciones/"), así como en la sección de Transparencia, en el apartado de "F) Transparencia sobre Servicios y apoyo a Municipios; apartado 3) Obras Públicas y Vivienda: Expropiaciones. (https://www.dipgra.es/servicios/areas/transparencia/portal-de-transparencia/f-transparencia-sobre-servicios-y-apoyo-a-municipios/f3-obras-publicas-y-vivienda/Expropiaciones/).

EL DIPUTADO DELEGADO DE
OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA
José Ramón Jiménez Domínguez



Administración Local

NÚMERO 2024041868

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

Administración

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CREDITOS 1/2024/10/CE-SC

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CREDITOS 1/2024/10/CE-SC

APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 1/2024/10/CE-SC

EDICTO

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Alhendín, adoptado en fecha 31 de JULIO de 2024, sobre modificación de créditos 1/2024/10/CE-SC, el cual se hace público con el siguiente detalle:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTO

SUPLEMENTO DE CRÉDITO

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
OYS 1532 61903	MEJORA, APERTURA Y ADECUACIÓN DE VIALES	50.000,00 €
GOB 440 46700	APORTACIÓN CONSORCIO DE TRANSPORTES	18.050,80 €
DEP 342 63900	CIUDAD DEPORTIVA ALHENDÍN (renovación pista polideportivo)	14.519,08 €
FES 338 22609	FESTEJOS POPULARES VERANO	12.000,00 €
TOTAL		94.569,88 €

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
OYS 1532 61907	REMODELACIÓN PLAZA DE ESPAÑA	301.823,54 €
DEP 342 61903	CIUDAD DEPORTIVA NOVOSUR	700.000,00 €

CUL 334 22609	PROMOCIÓN CULTURAL VERANO 2024	11.556,74 €
TOTAL		1.013.380,28 €

FINANCIACIÓN

En cuanto a la financiación del expediente, la misma se realiza con cargo a Remanente Líquido de Tesorería

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
87000	REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES	1.107.950,16 €
TOTAL		1.107.950,16 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En ALHENDIN., a 9 de Septiembre de 2024
Firmado por:Francisco Rodríguez Guerrero



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BUBIÓN

Administración

Cuenta General del ejercicio 2023

Informe de la Comisión Especial de Cuentas de la entidad de Bubión sobre la debida justificación de la Cuenta General del ejercicio 2023.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2023 por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad <https://bubion.sedelectronica.es/info.0>

En Bubión, a 8 de septiembre, de 2024.

Firmado por: La Alcaldesa. D^a M^a del Carmen Pérez Perea



Administración Local
AYUNTAMIENTO DE CANILES
SECRETARÍA

Delegación de firma de la Alcaldesa

Delegación de firma de la Alcaldesa en el Concejal de Urbanismo

Resolución de Alcaldía de fecha 11 de septiembre de 2024 del Ayuntamiento de Caniles por la que se aprueba la Delegación de firma de actas de expropiación previas de la ocupación de los bienes y derechos afectados por el proyecto de instalación eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C entre SET Límite y SET Baza Renovables, que tendrá lugar en este Ayuntamiento los días 16, 17, 18 y 19 de septiembre de 2024 en el concejal de Urbanismo, Agricultura y Ganadería. Parque Natural y Medio Ambiente, Olivie Sánchez Martínez.

Se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively recurso de reposición potestativo ante la Sra. Alcaldesa de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho. En Caniles a 11 de septiembre de 2024. Documento firmado electrónicamente por . Alcaldesa. M.ª del Pilar Vázquez Sánchez.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CANILES

SECRETARÍA

Delegación de Alcaldía.

Delegación de competencias de Alcaldía.

Resolución de Alcaldía de fecha 11 de septiembre de 2024 del Ayuntamiento de Caniles por la que se aprueba de Delegación de firma de actas de expropiación previas de la ocupación de los bienes y derechos afectados por el proyecto de instalación eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C entre SET Límite y SET Baza Renovables, que tendrá lugar en este Ayuntamiento los días 16, 17, 18 y 19 de septiembre de 2024 en el concejal de Urbanismo, Agricultura y Ganadería. Parque Natural y Medio Ambiente, Olivie Sánchez Martínez.

Se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante la Sra. Alcaldesa de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho. En Caniles a 11 de septiembre de 2024. Documento firmado electrónicamente por . Alcaldesa. M.^a del Pilar Vázquez Sánchez.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL SUMINISTRO Y ACOMETIDA DE AGUA POTABLE

Aprobación Provisional de la Modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Suministro y Acometida de Agua Potable en el Municipio de Cortes y Graena

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de septiembre de 2024, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por suministro y acometida de agua potable.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://cortesygraena.sedelectronica.es/>)

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Cortes y Graena, a 12 de septiembre de 2024
Firmado por: La Alcaldesa. D^a Fabiola Romero Hernández



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2024

Aprobación definitiva del Presupuesto General y del personal al servicio del Ayuntamiento 2024

D^a Fabiola Romero Hernández, como Alcaldesa-Presidente del Ayuntamiento de Cortes y Graena

HACE SABER:

Que habiéndose publicado en el BOP, con fecha de 9 de agosto de 2024, anuncio de aprobación inicial del Presupuesto General de esta entidad, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria de fecha 10 de julio de 2024, no habiéndose presentado reclamación alguna,

Que habiendo sido remitido por parte del Ministerio de Hacienda, Informe COMEX favorable, en lo que al presupuesto se refiere, con una serie de condiciones,

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión ordinaria de fecha 9 de septiembre de 2024, acuerda aprobar definitivamente el Presupuesto de la entidad para el año 2024, así como la relación de puestos de trabajo que integran la plantilla de este Ayuntamiento.

Se transcribe, a continuación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, el resumen por capítulos de cada uno de los estados del presupuesto que lo integran.

1. PRESUPUESTO 2024 AYTO. DE CORTES Y GRAENA

A) Estado de Ingresos

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	PREVISIÓN DE INGRESOS
1	Impuestos Directos	141.295,67 €
2	Impuestos Indirectos	5.541,40 €
3	Tasas y otros Ingresos	164.115,62 €
4	Transferencias Corrientes	1.086.095,20 €
5	Ingresos Patrimoniales	230.200 €
6	Enajenación de Inversiones Reales	9.747,92 €
7	Transferencias de Capital	213.628,87 €
8	Activos Financieros	0,00 €
9	Pasivos Financieros	365.364,10 €
		TOTAL: 2.215.988,64

B) Estado de Gastos

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	PREVISIÓN DE GASTOS
1	Gastos de Personal	328.524,83
2	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	874.014,42
3	Gastos Financieros	73.366,18
4	Transferencias Corrientes	118.380,45
5	Fondo de Contingencia	24.951,97
6	Inversiones Reales	273.660,32
7	Transferencias de Capital	0,00
8	Activos Financieros	0,00
9	Pasivos Financieros	523.090,71
TOTAL: 2.215.988,60		

2. PLANTILLA DE PERSONAL 2024 AYTO. DE CORTES Y GRAENA

PERSONAL FUNCIONARIO	NÚMERO
I. CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	
1.1. Secretario/a-Interventor/a	1
II. ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	
2.1. Administrativo/a	1
III. ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	
3.1. Agente Sociocultural-Secretario/a Juzgado de Paz (tiempo parcial) (pte. Estabilización)	1
3.2. Agente de Asesoramiento Ambiental (tiempo parcial)	1
3.3. Dinamizador/a de Guadalinfo (pte. Estabilización)	1
PERSONAL LABORAL	NÚMERO
Limpiador/a de edificios municipales	2
Trabajador/a Social (pte. Estabilización) (tiempo parcial)	1
Monitor Deportivo (pte. Estabilización) (tiempo parcial)	1
Operario de servicios múltiples	2

En Cortes y Graena, a 12 de septiembre de 2024
Firmado por: La Alcaldesa. D^a Fabiola Romero Hernández



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

Administración

PUBLICACIÓN DE PADRONES

TASA VIVIENDA TUTELADA SEPTIEMBRE 2024

Mediante decreto de alcaldía número: 2024-0716 de 11 de septiembre de 2024 se procedió a la aprobación de los siguientes padrones, su exposición al público durante el plazo de 15 días y señalamiento del periodo de cobranza entre el 19 de septiembre de 2024 y el 18 de noviembre de 2024:

*Tasa Vivienda Tutelada Septiembre 2024.....4.682,30 €

todo ello conforme al artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005 de 29 de Julio) y la Ordenanza Fiscal Municipal sobre periodo de cobranza en vía voluntaria de tasas y precios públicos.

Los pagos podrán efectuarse en:

- En la web del Ayuntamiento de Dúrcal: www.adurcal.com las 24 horas del día, los 365 días del año.
- A través del portal de CaixaBank «Impuestos, Recibos, Matrículas»
- En los cajeros automáticos de CaixaBank
- En las entidades colaboradoras (incluso efectivo):
 - * Caja Rural de Granada: en cajeros y en ventanilla
 - * Banco Santander: en cajeros automáticos

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

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

Dúrcal, a 12 de septiembre de 2024

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Firmado por Julio Prieto Machad



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Secretaría General

Decreto de recuperación de competencias delegadas de Participación Ciudadana y Mantenimiento

Decreto de recuperación de competencias delegadas de Participación Ciudadana y Mantenimiento por Don Francisco Almohalla Noguerol

Con fecha 10 de septiembre de 2,024, la Excm. Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Granada ha dictado el siguiente Decreto, que literalmente dice:

“Doña María Francisca Carazo Villalonga, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Granada, Teniendo en cuenta que:

Por Resolución de esta Alcaldía-Presidencia, de fecha 13 de Junio de 2024, se procedió a la asignación temporal de las competencias de Participación Ciudadana y Mantenimiento en Don Enrique Manuel Catalina Carmona, Segundo Teniente de Alcalde, con motivo de la baja laboral por enfermedad de Don Francisco José Almohalla Noguerol.

Esta Alcaldía Presidencia, en uso de las facultades que me confiere el artículo 8.Segundo del vigente Reglamento Orgánico Municipal, y habiendo desaparecido los motivos que ocasionaron tal atribución temporal,

HE RESUELTO:

Primero.- Revocar la asignación temporal para el ejercicio de las competencias delegadas de Participación Ciudadana y Mantenimiento en el Segundo Teniente de Alcalde, Don Enrique Manuel Catalina Carmona.

Segundo.- La recuperación del ejercicio de las competencias delegadas de Participación Ciudadana y Mantenimiento, por Don Francisco José Almohalla Noguerol, en los mismos términos que le fueron conferidas por el Decreto de esta Alcaldía de fecha 19 de Junio de 2023, en el que se detallan pormenorizadamente las competencias delegadas en los correspondientes Concejales Delegados.

Tercero.- El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día 6 de Septiembre de 2024.

Cuarto.- Dése cuenta del presente Decreto al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre.”

En Granada, a 12 de septiembre de 2024.

Firmado por: Ildefonso Cobo Navarrete

Secretario General del Ayuntamiento de Granada



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN

Administración

RELACION PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DINAMIZADOR CENTRO GUADALINFO

RELACION PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DINAMIZADOR CENTRO GUADALINFO

D. José Carlos Ortega Ocaña, Alcalde-Presidente de del Ayuntamiento de Huetor Santillan.

Hace saber: Que por Resolución de Alcaldía 2024-0168 de fecha 11 de septiembre de 2024, se ha aprobado la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para cubrir una plaza de dinamizador/a del centro Guadalinfo, incluidas en los procesos de estabilización para dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, del tenor literal siguiente:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DE UNA PLAZA DE DINAMIZADOR/A DEL CENTRO GUADALINFO DE LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL FIJO PARA CUBRIR EN POR EL SISTEMA DE CONCURSO EN EL MARCO DE LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Considerando que por resolución de Alcaldía nº 2022-0170 de fecha 16 de diciembre de 2022 se aprobaron las bases para cubrir una plaza de Dinamizador del centro Guadalinfo del Ayuntamiento de Huetor Santillán (personal laboral fijo), incluidas en los procedimientos de estabilización para dar cumplimiento a los previsto en el artículo 2, en la Disposición adicional 6º y demás concordantes de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Considerando que dichas bases fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 245, de fecha 27 de diciembre de 2022, publicándose la convocatoria en el BOE nº 61 de fecha 13 de marzo de 2023, estableciéndose un plazo de presentación de solicitudes de 20 días.

Considerando que las bases fueron rectificadas por decreto nº 2023-0130 de fecha 17 de agosto de 2023 y publicadas en Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 160, de fecha 24 de agosto de 2023, publicándose la convocatoria en el BOE nº 214 de fecha 7 de septiembre de 2023, estableciéndose un nuevo plazo de presentación de solicitudes de 20 días.

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para cubrir una plaza de Dinamizador/a del Centro Guadalinfo del Ayuntamiento de Huetor Santillán, incluidas en los procedimientos de estabilización para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 2, en la Disposición adicional 6ª y demás concordantes de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

Relación de aspirantes admitidos provisionalmente	DNI
Manuel Cebrian Arroyo	***3361**
Carmen Cobo Membrilla	***2797**
Yolanda Fiel Lorenzo	***6121**
Francisco Manuel Muñoz Serrano	***4851**

Relación de aspirantes excluidos provisionalmente	DNI	Causa de exclusión provisional
Laureano Carbonell Ramírez	***9619**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. *
Noelia Cebrián Arroyo	***6507**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. *
Laura Díaz Martínez	***3737**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. *
Aida Márquez Domínguez	***3094**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. * 2. No presenta DNI
Marcos Navarro Garcia	***3850**	1.No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones *
Nuria Pérez Ruiz	***6378**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. * 2. No presenta anexo I
Martin Alexander Orihuel Kessler	***0720**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se

		aportan otras titulaciones*. 2. No presenta DNI
Valvanera Begoña Ortega Ortega	***9631**	1. No acredita el requisito establecido en la base segunda apartado d). Se aportan otras titulaciones. * 2. No presenta DNI
Jesús Ramírez Campos	***4883**	PRESENTACIÓN FUERA DE PLAZO

***Titulación requerida C1:** Título de Bachiller o Técnico.

SEGUNDO. Establecer un plazo de 10 días hábiles desde la publicación de la resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada para que se proceda a la subsanación de la documentación subsanable, siendo insubsanable la presentación fuera de plazo.

TERCERO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos, en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento.”

En Huetor Santillán a 13 de septiembre de 2024

Firmado por D. José Carlos Ortega Ocaña



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

PERSONAL

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS Y NOMBRAMIENTO TRIBUNAL PARA LA COBERTURA DE TRES PLAZAS DE PERSONAL LABORAL, OPERARIO MANTENIMIENTO INSTALACIONES PISCINA, CONCURSO-OPOSICIÓN, TURNO LIBRE, OEP PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL 2022

LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS Y NOMBRAMIENTO TRIBUNAL, TRES OPERARIOS/AS MANTENIMIENTO INSTALACIONES PISCINA, OEP ESTABILIZACIÓN 2022

Dña. PURIFICACIÓN LÓPEZ QUESADA, alcaldesa del Ayuntamiento de La Zubia, HACE SABER:

Que mediante resolución de Alcaldía nº 2024-1454, de fecha 19/06/2024, ha quedado aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y designados los miembros del tribunal calificador en el proceso selectivo para la cobertura de tres plazas, personal laboral, Operario mantenimiento instalaciones piscina, mediante el sistema de concurso-oposición, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2022 para la estabilización de empleo temporal, según las bases reguladoras publicadas en el BOP nº 242, de 21 de diciembre de 2022, quedando como sigue:

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS PARA LA COBERTURA DE TRES PLAZAS DE PERSONAL LABORAL, OPERARIO MANTENIMIENTO INSTALACIONES PISCINA, CONCURSO-OPOSICIÓN, TURNO LIBRE, OEP PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE 2022.

LISTADO DE SOLICITUDES ADMITIDAS

CIF	Nombre	Registro Entrada	de Fecha Entrada	de
***7141**	IGNACIO SALAS MAMBRILLA	2023-E-RC-2414	20/04/2023 11:30	
***7141**	JOSE MANUEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ	2023-E-RC-2335	18/04/2023 13:01	
***5960**	LETICIA MESA CEJUDO	2023-E-RE-2146	16/04/2023 13:53	
***6121**	MARIA LOURDES MORENO GONZALEZ	2023-E-RE-2166	17/04/2023 14:13	
***7114**	MARINA NADAL BOTELLA	2023-E-RC-2204	14/04/2023 09:03	

LISTADO DE SOLICITUDES EXCLUIDAS

No hay.

SEGUNDO: Autorizar al personal descrito en el punto siguiente que pertenecen al Ayuntamiento de La Zubia a participar en los procesos selectivos en calidad de miembros del tribunal de selección en este proceso selectivo.

TERCERO: Designar como miembros del tribunal de selección en el proceso referido, a los siguientes empleados públicos:

Miembro	Nombre y apellidos	Administración
Presidente titular	Carlos Fernández Carretero	Personal laboral fijo. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Presidenta suplente	Carolina Vargas Vargas	Funcionaria de carrera. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Secretaria titular	María Leticia Ruiz Vilchez	Funcionaria de carrera. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Secretaria suplente	Silvia María Torrecillas Álvarez	Funcionaria de carrera. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 1 titular	José Luis Quesada Yañez	Personal laboral fijo. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 1 suplente	Montserrat Garzón García	Personal laboral fijo. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 2 titular	Luis Peregrina Zúñiga	Funcionario de carrera. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 2 suplente	Luis Javier Guillen Rodríguez	Funcionario de carrera. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 3 titular	Lucas Manuel Gómez Raya	Personal laboral fijo. Ayuntamiento La Zubia (Granada).
Vocal 3 suplente	Francisco Javier Hernández Urí	Personal laboral fijo. Ayuntamiento La Zubia (Granada).

El tribunal hará público mediante anuncio en el tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento de La Zubia las actuaciones que vayan llevando a cabo incluyéndose la fecha, lugar y hora de la única prueba tipo test de carácter teórico práctico de la fase de oposición, conforme a la base sexta, séptima y octava de las bases reguladoras para estabilización de plazas de personal laboral BOP nº 242 de fecha 21 de diciembre de 2024.

Se advierte, a todos/as los/as participantes en este proceso, que el resto de publicaciones se harán en el tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento de La Zubia.

CUARTO: Dar publicidad de lo resuelto en el Boletín Oficial de la Provincia, en la Sede Electrónica y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, para una mayor difusión.

En La Zubia, a 12 de septiembre de 2024.

Fdo. por: Purificación López Quesada.

La alcaldesa.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MOCLÍN

Administración

Aprobación definitiva Presupuesto General y Plantilla 2024

Aprobación definitiva Presupuesto General y Plantilla 2024

Aprobado en pleno de 6 de agosto de 2024 el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2024, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, no habiéndose presentado reclamaciones ni alegaciones; según anuncio publicado en el BOP de Granada de 16 de agosto de 2024 anuncio num 158 , se publica el resumen del mismo por capítulos:

RESUMEN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS POR CAPÍTULO

CAPÍTULO I: GASTOS DE PERSONAL	2.388.488,16
CAPÍTULO II: GASTOS DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	1.437.449,19
CAPÍTULO III: GASTOS FINANCIEROS	4.500,00
CAPÍTULO IV: TRANSFERENCIAS CORRIENTES	396.447,01
CAPÍTULO VI: INVERSIONES REALES	1.182.656,77
CAPÍTULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	1,00
CAPÍTULO IX: PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS 2024	5.409.542,13

RESUMEN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS POR CAPÍTULO

CAPÍTULO I: IMPUESTOS DIRECTOS	997.262,87
CAPÍTULO II: IMPUESTOS INDIRECTOS	27.200,00
CAPÍTULO III: TASAS Y OTROS INGRESOS	657.100,00
CAPÍTULO IV: TRANSFERENCIAS CORRIENTES	258.8191,07
CAPÍTULO V: INGRESOS PATRIMONIALES	5.010,00
CAPÍTULO VI: ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	44.087,42
CAPÍTULO VII: TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.090.689,77
CAPÍTULO VIII: ACTIVOS FINANCIEROS	1,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS 2024	5.409.542,13

ANEXO DE PERSONAL 2024

FUNCIONARIOS DE CARRERA

Nº Plazas	Denominación	Escala/Subescala	Grupo	C.D.	Situación
1	Secretaría-Intervención	Habilitación Nacional	A1/A2	26	Propiedad
1	Técnico Administrativo-Contable	Administración Especial	A2	24	Propiedad
2	Agente Policía Local	Administración Especial Servicios Especiales	C1	20	Propiedad
1	Técnico de Urbanismo	Administración Especial Técnica	A2	24	vacante
1	Técnico de Cultura	Administración General Gestión	A2	24	F/L
4	Administrativo/a	Administración General Administrativa	C1	20	VACANTE
2	Auxiliar Administrativo	Administración General Administrativa	C2	18	VACANTE
1	Administrativo/a	Administración General Administrativa	C1	19	VACANTE

PERSONAL LABORAL

2	Operario de Servicios Múltiples Conductor- Camión y otro	Administración Especial Servicios Especiales	E	14	VACANTE
1	Oficial de Servicios Múltiples Aguas	Administración Especial Servicios Especiales	C2	18	VACANTE
1	Oficial de Servicios Múltiples Electricista.	Administración Especial Servicios Especiales	C2	18	PROPIEDAD
1	Oficial de Carpintero Metálico	Administración Especial Servicios Especiales	C2	18	VACANTE
1	Oficial de servicios múltiples(Fontanero)	Administración Especial Servicios Especiales	C2	18	VACANTE
3	Auxiliar de Biblioteca	Administración General Administrativa	C2	17	VACANTE
2	Limpiador/a	Administración Especial Servicios Especiales	E	14	VACANTE

6	Limpiador/a	Administración Especial Servicios Especiales	E	14	VACANTE
---	-------------	--	---	----	---------

PERSONAL SUJETO A PROGRAMAS SUBVENCIONADOS

1	Monitor Deportivo	Servicio a tiempo parcial	VACANTE
1	Monitor Teatro	Servicio a tiempo parcial	VACANTE
1	Dinamizador de Guadalinfo	Servicio a tiempo completo	VACANTE
27	Aux. Ayuda a Domicilio	Servicio a tiempo parcial	VACANTE
1	Técnico Inclusión social	Servicio a tiempo completo	VACANTE

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Moclín, a fecha de la firma

Alcalde-Presidente
Fdo.: Marco Antonio Pérez Mazuecos



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

Administración

A.I. ESTUDIO DETALLE MANZANA 3 U.E. MOT-11

A.I. ESTUDIO DETALLE MANZANA 3 U.E. MOT-11

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 11 de septiembre de 2024, acordó aprobar inicialmente el Estudio de Detalle promovido por la mercantil JORVAL 2012, S.L, representada por D. Jorge García García y D. David García García, de la Manzana 3 de la Unidad de Ejecución UE MOT-11 del PGOU vigente de Motril, y que tiene por objeto, de un lado la definición de los volúmenes de la edificación, y de otro el reajuste de la altura de la planta baja de la edificación con el fin de garantizar que la volumetría proyectada se adapta a las rasantes reales de los viarios resultantes tras la ejecución de la urbanización del sector asegurando el cumplimiento de la altura mínima de la planta baja en todos sus puntos conforme a la normativa vigente.

Lo que se hace público para general conocimiento, haciendo saber que el expediente estará expuesto al público, para su examen, en las dependencias del Servicio de Urbanismo de este Ayuntamiento y página web municipal (www.motril.es), por plazo de 20 DIAS, contado a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo realizar durante dicho periodo cuantas alegaciones estimen convenientes a su derecho.

En Motril, a 12 de Septiembre de 2012

Firmado por: Alcaldesa-Presidenta, Luisa Mª García Chamorro



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

Administración

PLAN ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS 2023/2026 AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023/2026 DEL AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

D. Raúl Orellana Vilchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Órgiva, HAGO SABER:

Que mediante Decreto de Alcaldía nº 2024-0519 de fecha 12/09/2024 se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2023/2026 cuyo texto integro se pone de manifiesto.

Lo que se hace público para su general conocimiento indicando que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, ante el órgano que dictó el acto de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA 2023-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. OBJETIVOS.
3. COSTES ECONÓMICOS DERIVADOS DEL PLAN.

1. INTRODUCCIÓN.

Se redacta este plan como actualización del PORH aprobado por resolución de 15/12/2023 dado en Decreto de esta Alcaldía 2023-0637 para dar cumplimiento al objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural.

Así aprobada la plantilla de personal del 2024 por acuerdo de 13/05/2024 en sesión de Pleno en documento con CSV: 6FR7PCPRDWXF3CH7K76ZDASNL que se publicó en el BOP N.º 98 de 22 de mayo de 2024 donde aparecen -entre otras- 14 vacantes de personal laboral temporal

Asimismo, según providencia de Alcaldía de 13/06/2024 y considerando que el Ayuntamiento de Órgiva carece de una planificación general a largo plazo en materia de gestión de los recursos humanos, y que debido a las restricciones que las leyes de presupuestos han ido imponiendo en los últimos años, han

generado irregularidades en la plantilla provocando una alta tasa de temporalidad, la no cobertura de vacantes; y la ausencia de sistemas de carrera y movilidad

Es por lo que se hacía necesario dimensionar la plantilla y sentar las bases para definir una estrategia de gestión del personal y diseñar una política de empleo público que satisfaga las necesidades e intereses de la Corporación para optimizar y racionalizar recursos.

El Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Órgiva para el periodo 2023-2026 supondrá un impulso esencial en la nueva gestión pública incluyendo procesos ambiciosos de motivación y mejora del personal municipal cuyo objetivo final es la calidad en los servicios municipales.

El art. 69 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dentro del Título V "Ordenación de la actividad profesional", en su Capítulo I dedicado a la "Planificación de recursos humanos", establece los siguientes objetivos e instrumentos de planificación:

"1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.*
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.*

El art. 90.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía establece que "Los planes de ordenación de recursos humanos contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo o de las estructuras de puestos de trabajo.*
- b) Medidas de movilidad voluntaria y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.*
- c) Medidas de promoción interna, de recualificación de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta ley.*
- d) Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar.*
- e) Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal.*
- f) Teletrabajo.*
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.*
- h) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social.*
- i) Otras medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en el artículo 89, apartado 1.*

Este Ayuntamiento ha venido desarrollando esas previsiones legales en los últimos años aprobando los siguientes documentos:

- RPT 2022
- OEP ESTABILIZACION 2022
- OEP 2023 (ordinaria y extraordinaria de estabilización)
- PLANTILLA 2024

El objetivo primero y último de este Plan debe orientarse a una Administración dinámica, participativa (participación), eficaz y eficiente (calidad de servicio e innovación), que trabaje al servicio de la sociedad con transparencia, objetividad e imparcialidad (orientación a la ciudadanía) y que integre el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Se cuenta con una plantilla de profesionales que debe cambiar sustancialmente la cultura y los esquemas operativos desde los que se construyen y ofrecen los servicios que el Ayuntamiento presta a la sociedad, lo que va a suponer un esfuerzo intenso y permanente en la inversión en las personas que integran la Administración.

Una Administración moderna, por tanto, bajo esos factores, ha de evolucionar sin demora hasta acuñar definitivamente nuevos valores del tipo:

- Una Administración de calidad, orientada al servicio público, competitiva, inspirada en objetivos y condicionada a resultados.
- Una Administración adaptada a la sociedad y al entorno en general, conocedora de las necesidades y expectativas de la ciudadanía a la que se dirige, flexible y anticipadora, colaborativa, transparente y responsable de sus actuaciones.
- Una Administración inteligente, que genera conocimiento, innova y aprende.
- Una Administración que trabaja en red, intra e interadministrativamente, así como con otras instituciones y organizaciones públicas y privadas y de ámbito social desde una visión global y a medio y largo plazo, pero eficaz en la resolución de necesidades y actuaciones a corto plazo.
- Una Administración que impulsa y motiva a sus empleados con sistemas dinámicos de gestión, estableciendo recompensas acordes con el nivel de interés y de consecución de objetivos marcados.

Todo ello se debe reflejar como instrumento necesario en la política de recursos humanos de las Administraciones, y algunas de ellas ya están trabajando decididamente en ello, con planes, proyectos que afectan al conjunto de la Administración y los servicios que les atañe (organización, gestión de servicios, Administración Electrónica, análisis del coste de los servicios, dimensionamiento de la Administración y del sector público, innovación pública, ...).

Son objetivos estratégicos de este plan de ordenación de los recursos humanos los siguientes:

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Alinear los recursos humanos con los objetivos y competencias de la Administración:** El plan busca asegurar que la estructura de personal, las competencias y las habilidades de los empleados estén alineados con los objetivos y las necesidades de la organización. Esto implica identificar las áreas de fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias para optimizar el rendimiento del equipo humano.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Desarrollo de los empleados:** El plan busca promover el desarrollo y la capacitación continua de los empleados. Esto implica identificar las brechas de habilidades, fomentar la promoción interna y brindar oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo es potenciar el talento interno y garantizar una fuerza laboral altamente competente.
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Reducir la temporalidad del Ayuntamiento de Órgiva** y situarla por debajo del porcentaje de referenciada señalado por la legislación y las recomendaciones comunitarias del 8 por ciento.

2. MARCO LEGAL GENERAL.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

3. OBJETIVO ESTRATEGICO 1. ALINEAR RRHH CON LOS OBJETIVOS DEL

AYUNTAMIENTO

3.1. OBJETIVO OPERATIVO 1.1 IMPLANTACION RPT.

Con fecha 19/05/2023 el Ayuntamiento de Órgiva en sesión plenaria adoptó el acuerdo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, así como el documento donde se establece la valoración de cada uno de los factores aplicable a cada puesto de trabajo.

El citado acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada el 31/05/2023.

El propio acuerdo de aprobación señalaba que *"la ejecutividad y eficacia del acto administrativo aprobado se llevará a cabo mediante una aplicación paulatina o por tramos de las retribuciones de la RPT, para lo que se elaborará un plan de implantación que se hará constar en el expediente y deberá ser sometido a Mesa de Negociación e informado por los servicios económicos y jurídicos del Ayuntamiento de Órgiva para su posterior aprobación en Pleno"*

Con ocasión de la aprobación del Presupuesto de 2024 el Anexo de Personal incluye la aplicación parcial de los complementos específicos derivados de la RPT a los grupos AP y C2.

Creemos que es este plan de ordenación el que tiene que determinar dicha implementación, teniendo en cuenta que este objetivo operativo debe acomodarse a las disponibilidades económicas del Ayuntamiento y a los límites al incremento de gasto de personal de las Administraciones Públicas.

En este sentido el objetivo sería la aplicación de los complementos específicos derivados de la RPT con ocasión de la aprobación de los presupuestos de:

EJERCICIO	GRUPOS
2025	GRUPOS C1
2026	GRUPO A1 y A2

3.2. OBJETIVO OPERATIVO 1.2 ACTUALIZACION DE LA RPT.

Clave del sistema de ordenación del personal son las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos organizativos similares. El Estatuto Básico del Empleo Público las describe como aquellas en que se agrupan los puestos en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad funcional.

Según el art 74 TREBEP las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Como dijimos con fecha 19/05/2023 el Ayuntamiento de Órgiva en sesión plenaria adoptó el acuerdo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo,

No obstante, la RPT es un instrumento vivo sujeto a modificaciones puntuales derivadas de una realidad cambiante como es la municipal.

La Plantilla de personal es un instrumento que vincula la función pública al presupuesto de la Corporación, exigiendo la dotación presupuestaria para las plazas de empleados públicos creadas.

Al respecto la LRBRL dispone en su artículo 90.1 que *corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

Es con ocasión de la aprobación del presupuesto del 2024 cuando se aprueba una plantilla que recoge estos principios de eficiencia, y que incorpora el conjunto de recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios requeridos por la población del término municipal.

En cualquier caso, sería necesario incorporar a la RPT la totalidad de las plazas recogidas en la plantilla, tales como:

GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
B	Delineante	Delineante
C2	Auxiliar	Auxiliar Administrativo (GUADALINFO)
A2	Técnico Inclusión Social	Sustituir por plaza 419

Aparte, crear en la misma nuevos puestos tales como:

GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
A2	Técnico Medio	Contratación y Patrimonio
A2	Técnico Medio	Presupuestos y Fiscalización (Promoción Interna)

3.3 OBJETIVO OPERATIVO 1.3 OFERTAS PUBLICAS DE EMPLEO

TIPO Y AÑO	NUMERO PUESTOS
ORDINARIA 2024	2
EXTRAORDINARIA 2024	11
ORDINARIA 2025	ANALIZAR TASA TEMPORALIDAD (SAD)
ORDINARIA 2026	SEGÚN TASA DE REPOSICION

3.4. OBJETIVO OPERATIVO 1.4. EXTERNALIZACION SERVICIOS

En cumplimiento del principio constitucional del artículo 103 donde se previene que *la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*

Que en el ámbito de los recursos humanos tiene su reflejo en el artículo 90.1 cuando señala que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia

Es por ello que este Plan de Ordenación debe incidir en el análisis del coste de los servicios, dimensionamiento de la Administración y del sector público, innovación pública, etc ...).

En este sentido el art. Artículo 116 ter de la LBRL señala que *"Todas las Entidades Locales calcularán antes del día 1 de noviembre de cada año el coste efectivo de los servicios que prestan, partiendo de los datos contenidos en la liquidación del presupuesto general y, en su caso, de las cuentas anuales aprobadas de las entidades vinculadas o dependientes, correspondiente al ejercicio inmediato anterior."*

En este sentido se estará al análisis de los servicios que no impliquen ejercicio de potestades públicas y que se pueden prestar de forma indirecta según establece el art 85.2.B de la LBRL y especialmente aquellos cuya competencia venga delegada por otras Administraciones.

Se realizará un especial seguimiento a aquellos que comporten una utilización masiva de recursos humanos como son:

- Servicio de Ayuda a Domicilio
- Servicio de Recogida de Residuos Sólidos
- Servicio de Limpieza Viaria
- Servicio de gestión del Ciclo Integral del Agua
- Servicio de Mantenimiento de vías y mobiliario
- Servicio de Alumbrado Público
- Servicio de Jardines

3.5. OBJETIVO OPERATIVO 1.5. PROVISION DE PUESTOS

Según el artículo 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y el arts. 36 y ss. del RD 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal al servicio de la Administración General del Estado; se observan que se contemplan dos clases de provisión de puestos, las definitivas: concurso, libre designación, redistribución de efectivos y reasignación de efectivos estas dos últimas, además, de carácter excepcional; y las provisionales: comisión de servicios y adscripción provisional.

Una vez realizado el procedimiento de estabilización se deben resolver la provisión de todos los puestos de trabajo no vacantes de la RPT.

3.6. OBJETIVO OPERATIVO 1.6. REGULACION DEL TELETRABAJO

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que las Administraciones Públicas establecerán la jornada de trabajo de sus funcionarios públicos y que en relación con el régimen de jornada de trabajo del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

Con el propósito de compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y a los trabajadores, ya desde el año 2001 el Consejo Europeo, junto con los interlocutores sociales, introdujeron acuerdos de flexibilidad en el trabajo, que culminaron en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002, adoptándose en las organizaciones privadas y en el ámbito público. El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica hace previsible que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo podrán ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se introduce un nuevo artículo 47.bis dedicado al teletrabajo en el ámbito del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el marco descrito, este Ayuntamiento utiliza de manera aleatoria el sistema del teletrabajo , pero el mismo puede perseguir objetivos más ambiciosos que los existentes hasta ahora, ya que resulta un instrumento idóneo para contribuir a la organización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, a la protección de la salud del personal a su servicio así como a la sostenibilidad del medio ambiente, por lo que se considera necesario llevar a cabo una regulación que regule y adapte a las nuevas necesidades y a los avances que se han producido en estos últimos años.

3.8. OBJETIVO OPERATIVO 1.7. INSTRUCCIÓN CONTROL HORARIO, CALENDARIO LABORAL.

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

El art 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que “La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado”.

Con el propósito de dar mayor cohesión y homogeneidad a la regulación sobre jornadas y horarios del personal al servicio del Ayuntamiento de Órgiva, es necesario introducir modificaciones en esta materia con la finalidad de adecuarlos a la vigente regulación legal.

3.9. OBJETIVO OPERATIVO 1.9. TEXTO UNIFICADO ACUERDO MARCO Y CONVENIO LABORAL

El Ayuntamiento de Órgiva tiene sendos Acuerdos Reguladores de Funcionarios y de Personal Laboral publicados en el BOP de 3 de junio de 2008.

El largo periodo de vigencia y el marco regulador de los empleados públicos en la actualidad hace de todo punto imprescindible la modificación de tales instrumentos normativos para adecuarlos a una necesidad imperativa de eficiencia en la prestación de los servicios públicos y adecuarlos al necesario respeto a los derechos estatutarios y laborales vigentes.

4. OBJETIVO ESTRATEGICO 2. DESARROLLO EMPLEADOS

Desde hace años somos conscientes de la relevancia que, en un sistema como el empleo público, con cierta tendencia a la rigidez, tiene la existencia y el adecuado funcionamiento de incentivos. Al menos desde 1990, con ocasión de los estudios que se realizaron a través del sistema Delphi sobre la Administración pública sabemos de la necesidad de establecer sistemas que fortalezcan la motivación de los empleados públicos. Y al mismo tiempo que sabemos de su necesidad somos, al menos en la misma medida también conscientes por la experiencia acumulada, de la dificultad de establecerlos. Se deben afrontar dificultades técnicas, resistencias de los implicados y obstáculos organizativos que convierten dichos intentos en un empeño dificultoso donde escasean las buenas prácticas y abundan, en cambio, las experiencias insatisfactorias (LONGO).

Pero, en cualquier caso, lo cierto es que hay una importante conexión entre motivación y rendimiento en las organizaciones públicas como tempranamente pusieron de manifiesto MASLOW, HERZBERG o MCGREGOR. Ese hecho aconseja que las organizaciones públicas desarrollen estrategias e instrumentos para fomentar la motivación de los empleados que prestan sus servicios en las mismas de forma tal que, junto al cumplimiento de los objetivos de la organización, se plasmen las aspiraciones personales de éstos.

En el sistema integral de empleo público, hay tres de especial significación a estos efectos. Dos subsistemas de este sistema global y un instrumento que, entre otras cosas, ha de servir para que funcionen los anteriores. En cuanto a los primeros, de más está señalar al sistema de promoción profesional en un sentido amplio y, en el otro lado de la balanza, al sistema sancionador disciplinario. Pero, de otro lado, nos encontramos con los instrumentos que se derivan del sistema retributivo, y más concretamente, de la evaluación del desempeño al que dedicaremos este comentario complementando las reflexiones que en su día realizamos en este mismo blog sobre el conjunto del sistema salarial

4.1. OBJETIVO OPERATIVO 2.1 PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna es una de las manifestaciones del derecho a la carrera profesional de los empleados públicos, reconocido por el artículo 14 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Este derecho implica la posibilidad de acceder a puestos de trabajo de mayor nivel y responsabilidad, mediante la evaluación de méritos y la superación de pruebas internas, que permitan demostrar la capacidad y los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones correspondientes.

La promoción interna tiene como finalidad favorecer el desarrollo profesional y personal de los empleados públicos, así como mejorar la eficacia y la eficiencia de la Administración Pública.

La promoción interna se define, según el artículo 18.1 del TREBEP, como el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior. Se trata, por tanto, de un cambio de categoría profesional, que implica una mayor cualificación y responsabilidad, y que conlleva una mejora retributiva y de condiciones de trabajo.

La promoción interna se puede clasificar en dos modalidades, según el Subgrupo de clasificación profesional al que se acceda: la promoción interna horizontal y la promoción interna vertical.

Nos centraremos en la promoción interna vertical consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.1 del TREBEP. Esta modalidad de promoción interna tiene como finalidad favorecer el ascenso profesional de los funcionarios a puestos de mayor nivel y responsabilidad, que supongan un cambio sustancial de sus funciones. La promoción interna vertical se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que tendrán en cuenta la capacidad y los conocimientos de los aspirantes.

La promoción interna tratará de aprovechar el potencial que nuestros empleados públicos de todos los grupos van adquiriendo a lo largo de su vida laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Órgiva para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

Se considera la tecnificación actual del trabajo administrativo, la racionalización de procesos y la dimensión operativa de los diferentes estratos de la escala profesional, abordando el estudio particular de la promoción interna progresiva para determinadas categorías con potencialidades en el marco de nuevas funciones por definir y mejora de los servicios que las vengán demandando.

Se incorporan a este Plan de Ordenación aquellas plazas que según las demandas de los servicios y las expectativas de promoción profesional resulten necesarias para una mejor cualificación de los profesionales.

AÑO OEP	GRUPO PROCEDENCIA	GRUPO DESTINO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
2024	AP	C2	Laboral	Monitor socio cultural
2025	C1	A2	Técnico Medio	Presupuestos y Fiscalización

4.2. OBJETIVO OPERATIVO 2.2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño constituye un elemento estratégico y fundamental en las políticas de gestión de recursos humanos, así como un auténtico factor de modernización de las administraciones públicas. Tal como indicaba el Informe de la Comisión de expertos para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, está llamada a ser, si se aplica bien, un factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento del empleado público.

El artículo 20.1 del TREBEP nos ofrece un concepto legal de evaluación del desempeño. La define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados. A pesar de que el mismo precepto establece la obligatoriedad de la implantación de la evaluación del desempeño, otorga amplio margen de libertad a cada administración pública para determinar los efectos de la misma en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias (artículo 20.3 del TREBEP).

El artículo 59 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía la define como "el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos".

Señalando el apartado 4 del artículo 60 del anterior texto legal que *Reglamentariamente, se establecerán, previa negociación colectiva, los sistemas de evaluación del desempeño, la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevará a cabo, así como también se regularán los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda la revisión de las evaluaciones realizadas.*

Sin desconocer la reserva legal establecida por el artículo 17 del TREBEP, en lo referente a la evaluación del desempeño, el mismo artículo 20 TREBEP dispone que serán las administraciones públicas las que deberán establecer sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. En esta línea, el legislador básico habilita en el concreto ámbito de la evaluación del desempeño, la posibilidad de que cada administración pública establezca sus propios sistemas, observando los siguientes requisitos mínimos:

1. El objeto de la evaluación, que estará constituido por la medición y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Artículo 20.1 del TREBEP.
2. El respeto a los criterios de transparencia, objetividad y no discriminación, y la salvaguarda de los derechos de los empleados públicos. Artículo 20.2 del TREBEP.
3. La determinación de los efectos de la evaluación en la carrera administrativa horizontal. Artículo 20.3 del TREBEP.
4. La necesidad de aprobar previamente sistemas objetivos de evaluación. Artículo 20.5 del TREBEP.

Se propone implantar un sistema de evaluación en cuatro fases:

A. Fase de diseño y planificación

En esta primera fase, se debería diseñar el sistema de evaluación, determinando los aspectos esenciales del mismo:

1. La identificación de los sujetos participantes en el proceso de evaluación, y las distintas funciones que deben realizar.
2. El objeto y los factores de evaluación, los indicadores, y su grado de incidencia en el resultado final de la valoración.
3. El procedimiento de evaluación a seguir.
4. Los efectos de la evaluación.
5. Modificación retributiva con establecimiento de un complemento retributivo por desempeño que recoja parte del complemento específico y consuma cualquier complemento por productividad existente

Esta fase es común y simultánea a la planificación de la carrera administrativa horizontal, en la que cada administración deberá decidir previamente el tipo de sistema de carrera que desea implementar y el papel que tendrá en ella la evaluación del desempeño.

Para poder efectuar un buen diseño del sistema, debe realizarse un diagnóstico de la situación de la organización, con los puntos fuertes y débiles de la misma, y los rasgos característicos y diferenciales. La situación de partida es esencial para decidir quién o quiénes van a evaluar, cómo se materializará esta evaluación y qué aspectos se van a valorar. Igualmente, debería darse participación a todos los agentes implicados en el proceso, esto es, personal directivo, personal político y los representantes de los trabajadores, para que puedan efectuar sus aportaciones. Esta intervención es fundamental para asegurar el éxito y la credibilidad en el sistema.

B. Fase de elaboración y aprobación del instrumento jurídico regulador

Una vez diseñado el sistema, es necesario establecer su marco normativo. El reglamento será el instrumento mediante el cual podrán determinar el régimen jurídico de aplicación, de acuerdo con los parámetros establecidos por la ley. En esta fase, se debería redactar el texto normativo considerando las aportaciones efectuadas por los agentes implicados, y proceder a su aprobación definitiva, observando los trámites correspondientes y previa negociación colectiva, de conformidad con el artículo 37.1 d) del TREBEP.

C. Fase de publicidad del sistema

Diseñado el sistema y aprobado el instrumento jurídico regulador, sin perjuicio de la publicidad legalmente exigida, la administración debería efectuar una importante labor de difusión, para que el sistema sea conocido y entendido por todos los agentes participantes. La publicidad mediante la página web institucional, las comunicaciones corporativas u otros instrumentos similares, es indispensable. Además, la organización debería impulsar el desarrollo de acciones formativas, dirigidas a evaluadores y a evaluados, de manera que conozcan los aspectos esenciales del proceso y las funciones específicas que deberán realizar.

5.4. Fase de aplicación del sistema

Por último, una última fase vendría constituida por la aplicación efectiva del sistema. Siguiendo las indicaciones del Informe del Comité de expertos para el estudio y preparación del EBEP (INAP, 2005) y del Grupo de Trabajo de Evaluación del Desempeño de la Comisión de Coordinación del Empleo Público (MHAP, 2013), es recomendable efectuar una aplicación gradual del mismo. Ésta puede consistir en la implantación exclusiva en un determinado ámbito o colectivo de la organización, o bien en el establecimiento de un régimen transitorio en el que la evaluación no tenga efectos jurídicos. Superado este primer estadio transitorio, la evaluación del desempeño debería desplegar los efectos previstos con plenitud, en los términos que veremos a continuación.

Primera_ Modificación retributiva con establecimiento de un complemento retributivo por desempeño que recoja parte del complemento específico y consuma cualquier complemento por productividad existente.

4.3 OBJETIVO OPERATIVO 2.3. SISTEMA SANCIONADOR DISCIPLINARIO

Asignación de un instructor y secretario permanentes para la tramitación de sistemas de tramitación disciplinario, con diseño de sistema en el gestor de expedientes.

5. OBJETIVO ESTRATEGICO 3. REDUCCION TASA TEMPORALIDAD

5.1. OBJETIVO OPERATIVO 3.1 REDUCCIÓN TASA TEMPORALIDAD

Tomando como referencia el mandato contenido en el artículo 69.2.e) TREBEP, donde se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 70 de la referida norma, una de las finalidades del presente documento es servir de soporte técnico-jurídico y material para tratar de solventar el conflicto existente en relación a las plazas estructurales ocupadas con vínculo temporal, cuya cobertura no se ha producido con carácter definitivo.

El actual marco legal de los procesos de estabilización de empleo temporal lo podemos encontrar en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo, y que sigue la tendencia iniciada en los anteriores. Sin embargo, la principal diferencia entre los procesos de estabilización primero y segundo regulados en las LPGE2017 y LPGE2018 respecto del tercer proceso regulado en la Ley 20/2021 es que mientras los dos primeros tenían un ámbito subjetivo concreto sobre determinados sectores, el tercer proceso ya no se circunscribe a sectores determinados y además se ampliaba a aquellas otras plazas que no se encontraran incluidas las relaciones de puestos de trabajo o plantillas.

Se establece en el artículo 20. Uno.3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, la configuración concreta de la Oferta de Empleo Público que se llevará cabo *"a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo"*.

La LPGE2023 ha introducido, como novedad para este ejercicio, que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Téngase en cuenta que, en el citado marco de los procesos de estabilización, este Ayuntamiento ya ha aprobado oferta de empleo público extraordinaria de estabilización, la cual se encuentra en curso de ejecución.

DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA.

La tasa de temporalidad, entendida como el cociente entre el número de empleados con contrato temporal o nombramiento interino y el número total de empleados públicos, se calcula teniendo en consideración únicamente aquellas plazas que tienen un carácter estructural, no computando en consecuencia los contratos temporales que obedecen a circunstancias o razones puntuales.

El concepto de la estructuralidad de la plaza hace referencia a aquellas plazas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la administración e que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquellas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, correspondiendo en este caso su estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, así como plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias distintas de las propias y las delegadas.

En consecuencia, consultados los datos derivados la Plantilla 2024, el cálculo de la tasa de temporalidad es la siguiente:

CALCULO TASA TEMPORALIDAD	
NUMERO EMPLEADOS TOTALES PLANTILLA 2024	66
NUMERO INTERINOS	5
NUMERO TEMPORALES	44
TASA TEMPORALES	66,67%
OEP ESTABILIZACION 2022	25
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2022	28,79%
OEP EXTRAORDINARIA ESTABILIZACION 2023	5
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2023	21,21%
OEP EXTRAORDINARIA ESTABILIZACION 2024	10
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2024	6,06%

Por tanto, la tasa de temporalidad, incluyendo aquellas plazas ocupadas mediante relaciones laborales temporales de carácter estructural, se sitúa en este Ayuntamiento en el 66,67%, convirtiéndose en objetivo de esta administración local reducir la misma y situarla por debajo del 8 por ciento.

La necesidad de dar respuestas a este problema, por un lado, se ha manifestado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al aplicar la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y, por otra parte, se ha consignado en el componente 11 del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, sobre la reforma relativa a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En el ámbito del Ayuntamiento de Órgiva ya se adoptado medidas para aplicar los preceptos de la Ley del Estado 20/2021, con la aprobación y tramitación de la última OEP extraordinaria de estabilización en el 2022, no obstante, la tasa de temporalidad después de la misma queda en un 28,79 por ciento.

Así, de acuerdo con la Disposición adicional novena de la Ley citada deben adoptar acuerdos las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma, y se considera prioritario continuar avanzando en este objetivo para erradicar completamente la temporalidad estructural.

Para ello, las plazas generadas a través de esta tasa específica de reposición, serán objeto de inclusión en sus oportuna Oferta de Empleo Público (OEP).

OEP 2023

Respecto a las plazas ocupadas por funcionarios interinos por vacante, y que se derivan de la plantilla del presupuesto del 2022.

COD RPT	SING	DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	PLANTILLA 2022	SITUACION
102_02		Administrativo/a	S	INT
102_03		Administrativo/a	S	INT
103_02		Auxiliar Administrativo	S	INT
103_03		Auxiliar Administrativo	S	INT
301_02		Arquitecto/a Técnico/a	S	INT

No obstante, la tasa de temporalidad después de la misma queda en un 21,21 por ciento.

OEP 2024

Respecto a las plazas temporales que se derivan de la plantilla presupuestaria del 2024, que se entiendan estructurales y actualmente cubiertas por personal temporal de las bolsas de trabajo.

I. FUNCIONARIOS DE CARRERA							
CODIGO PUESTO	ESCALA	GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN	NUMERO PLAZAS	PLAZAS VACANTES	
107	AG	A2		Tecnico Medio	1	1	OEP 2024 ORD
II. PERSONAL LABORAL							
CODIGO PUESTO	ESCALA	GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN	NUMERO	VACANTES	
413		C2		Oficial Fontanería	1	1	OEP 2024 EXTR
406_01		AP	Operario	Operario/a Fontanería	1	1	OEP 2024 EXTR
407_01		AP		Responsable Operario Limpieza	1	1	OEP 2024 EXTR
407_02		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_03		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_04		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_05		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
420		AP		Operario de Oficios Sepulturero	1	1	OEP 2024 EXTR
409_02		AP		Operario/a Medio Ambiente	1	1	OEP 2024 EXTR
404_04		AP		Operario/a Instalaciones Deportivas	1	1	OEP 2024 EXTR

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible, que en el caso del Ayuntamiento de Órgiva se pretende situar alrededor de un 6 por ciento.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 70 TREBEP y 21 LRBRL, el órgano competente para aprobar la oferta de empleo público, incluida aquella que derive de la tasa específica citada, es la Alcaldía de la entidad local, estando delegada dicha competencia en la Junta de Gobierno Local por resolución dada en Decreto 2023-0450 y deberá publicarse necesariamente en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de la previa evacuación de los informes que sean preceptivos.

De acuerdo con el artículo 37 del TREBEP, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración y con el alcance que legalmente proceda encada caso, entre otros, los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Por tanto, la Oferta de Empleo Público excepcional ha de ser objeto de negociación.

Por su parte, el presente plan incluye el mandato de que la ejecución de aquellas plazas, incluidas en la oferta de empleo que provengan de esta tasa específica y que tienen por finalidad dar cumplimiento al mandato previsto por el legislador de reducción de la temporalidad, sea con la fecha límite del último día

del año 2024, en armonía con lo dispuesto en la Ley 20/2021 cuando señala que *"La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024"*.

Proponer y señalar un plazo inferior a los tres años para la ejecución de esas plazas viene motivado porque en caso de que operara el plazo ordinario de ejecución de la oferta que la Ley señala como de tres años, estaríamos incumpliendo el objetivo del legislador y su compromiso de alcanzarlo en el último trimestre del año 2024. Y además la voluntad de este Ayuntamiento es resolverlo en el menor plazo posible.

PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE ESTA OFERTA DE EMPLEO

El Ayuntamiento de Órgiva convocará los procesos selectivos para la ejecución de la oferta pública de empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados, si bien tendrán absoluta prioridad las plazas incluidas en la OPE ordinaria y provenientes de la tasa específica de reposición.

No obstante, la ejecución de los procesos selectivos no se circunscribirá a los términos y singularidades recogidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ya que las plazas objeto del presente plan no se encuentran dentro del ámbito temporal acotado en el artículo segundo de la citada ley.

En consecuencia, será de aplicación sin excepciones lo previsto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y tendrán carácter abierto garantizando así la libre concurrencia y el ingreso se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

Hasta su cobertura definitiva el Ayuntamiento de Órgiva utilizara las Bolsas de Empleo existentes para formalizar contratos de sustitución al amparo del art. 15.3 in fine del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. COSTES ECONÓMICOS DERIVADOS DEL PLAN.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Órgiva, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de estabilización del empleo temporal, y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

En Órgiva, a 13 de septiembre de 2024

Firmado por: El Alcalde-Presidente D. Raúl Orellana Vilchez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS

Área de Secretaría

Modificación de la Mesa de Contratación Permanente

Modificación de la Mesa de Contratación Permanente

ANUNCIO

Por la presente se publica Decreto de Alcaldía nº 1535/2024, de 10 de septiembre, del Excmo. Ayuntamiento de Peligros, y que es del tenor literal siguiente:

<<DECRETO

ANTECEDENTES

Siendo necesario proceder a reformar el Decreto nº 1222/2023, de 3 de julio de 2023, sobre la Mesa de Permanente de Contratación, ante la sobrevenida ausencia de larga duración de una componente.

Emitido informe por la Secretaría General de fecha 10 de septiembre de 2024 en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3 a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

CONSIDERACIONES LEGALES DE APLICACIÓN

PRIMERA: La Legislación aplicable es la siguiente:

- El artículo 326 y el apartado séptimo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).
- El artículo 21 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
- El artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

SEGUNDA: Procedimientos de contratación en los que actuará la Mesa de Contratación Permanente: Salvo en el caso en que la competencia para contratar corresponda a una Junta de Contratación, en los procedimientos abiertos, abierto simplificado, restringidos, de diálogo competitivo, de licitación con negociación y de asociación para la innovación, los órganos de contratación de las Administraciones Públicas estarán asistidos por una mesa de contratación. En los procedimientos negociados en que no sea necesario publicar anuncios de licitación, la constitución de la mesa será potestativa para el órgano de contratación, salvo cuando se fundamente en la existencia de una imperiosa urgencia prevista en la letra b) 1.º del artículo 168, en el que será obligatoria la constitución de la mesa. En los procedimientos a los que se refiere el artículo 159.6 será igualmente potestativa la constitución de la mesa.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado séptimo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 se podrán constituir Mesas de Contratación permanentes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público la designación de los miembros de la mesa de contratación podrá hacerse con carácter permanente o de manera específica para la adjudicación de cada contrato.

TERCERA: Funciones de la Mesa: La mesa de contratación, como órgano de asistencia técnica especializada, ejercerá las siguientes funciones, entre otras que se le atribuyan en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 y en su desarrollo reglamentario:

a) La calificación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos a que se refieren los artículos 140 y 141, y, en su caso, acordar la exclusión de los candidatos o licitadores que no acrediten dicho cumplimiento, previo trámite de subsanación.

b) La valoración de las proposiciones de los licitadores.

c) En su caso, la propuesta sobre la calificación de una oferta como anormalmente baja, previa tramitación del procedimiento a que se refiere el artículo 149 de la presente Ley.

d) La propuesta al órgano de contratación de adjudicación del contrato a favor del licitador que haya presentado la mejor oferta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 145, según proceda de conformidad con el pliego de cláusulas administrativas particulares que rija la licitación.

e) En el procedimiento restringido, en el diálogo competitivo, en el de licitación con negociación y en el de asociación para la innovación, la selección de los candidatos cuando así se delegue por el órgano de contratación, haciéndolo constar en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

CUARTA: Composición de la Mesa: La mesa estará constituida por un Presidente, los vocales que se determinen reglamentariamente, y un Secretario.

De conformidad con el apartado 7 de la Disposición Adicional Segunda de la LCSP la Mesa de contratación estará presidida por un miembro de la Corporación o un funcionario de la misma, y formarán parte de ella, como vocales, el Secretario o, en su caso, el titular del órgano que tenga atribuida la función de asesoramiento jurídico, y el Interventor, o, en su caso, el titular del órgano que tenga atribuidas la función de control económico-presupuestario, así como aquellos otros que se designen por el órgano de contratación entre el personal funcionario de carrera o personal laboral al servicio de la Corporación, o miembros electos de la misma, sin que su número, en total, sea inferior a tres. Los miembros electos que, en su caso, formen parte de la Mesa de contratación no podrán suponer más de un tercio del total de miembros de la misma. Actuará como Secretario un funcionario de la Corporación.

En ningún caso podrá formar parte de las Mesas de contratación ni emitir informes de valoración de las ofertas, personal eventual. Podrá formar parte de la Mesa personal funcionario interino únicamente cuando no existan funcionarios de carrera suficientemente cualificados y así se acredite en el expediente.

QUINTA: Publicación de la composición de la Mesa: La composición de la Mesa se publicará en el perfil de contratante del órgano de contratación correspondiente.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.4 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público se publicará además en el «Boletín Oficial del Estado», en el de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según se trate de la Administración General del Estado, de la Autonómica o de la Local.

SEXTA: Régimen de funcionamiento de la mesa: Salvo lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 326 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la mesa de contratación que intervenga en el procedimiento abierto simplificado regulado en el artículo 159 de la presente Ley se considerará válidamente constituida si lo está por el Presidente, el Secretario, un funcionario de entre quienes tengan atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico del órgano de contratación y un funcionario que tenga atribuidas las funciones relativas a su control económico-presupuestario.

SÉPTIMA: Procedimiento para llevar a cabo la creación de la mesa de contratación permanente y la designación de sus miembros: Habiéndose seguido el procedimiento legalmente establecido, marcado por las siguientes actuaciones:

A. Iniciado el procedimiento para la creación de la mesa de contratación permanente y designación de sus miembros e informado el expediente por Secretaría, procede su aprobación por esta Alcaldía, de acuerdo con el artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

B. En la Resolución de Alcaldía de creación de la mesa de contratación permanente se determinará la composición concreta de la misma.

C. La Resolución de Alcaldía se comunicará a los miembros designados y se publicará en el perfil del contratante del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Visto cuanto antecede y de conformidad con el informe propuesta de resolución, **RESUELVO:**

PRIMERO: Modificar la composición de la Mesa de Contratación Permanente como órgano de asistencia al órgano de contratación y designar a los miembros de la misma, quedando sin efecto las anteriores resoluciones de esta Alcaldía dictadas al efecto:

Presidencia:

- Titular: D. Luis Miguel Ortega Ceballos, Concejal con delegaciones en las materias de Economía y Hacienda, Contratación y Patrimonio.

- Suplente: D. José Antonio Jiménez Ballesta, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

Vocales:

Vocal 1: D. Antonio Medina Ramírez, Arquitecto Técnico Municipal, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

*Suplente: Dña. María Teresa Martínez Blánquez, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Peligros

Vocal 2: D. Eduardo M. Ortega Martin, Vicesecretario del Ayuntamiento de Peligros.

*Suplente: Dña. Gumersinda Merino Ramos, Técnico Medio de desarrollo y Subvenciones del Ayuntamiento de Peligros.

Vocal 3: Dña. Melisa Ortega Arias, Interventora General del Ayuntamiento de Peligros

*Suplente D. Miguel Ángel Peláez Gutiérrez, Tesorero del Ayuntamiento de Peligros.

Secretario/a:

D. Carlos Bullejos Calvo. Secretario General de la Corporación

*Suplente: Dña. Elena Fernández Mejía Campos, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

SEGUNDO: Determinar como **personal colaborador** de la Mesa de Contratación Permanente, en los casos que resulte preciso en apoyo a la misma, y sean convocados o requeridos al efecto:

D. José Antonio Jiménez Ballesta, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

Dª. Elena Fernández Mejía Campos, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

Dª. Greta María Arnet Romero, funcionaria interina del Ayuntamiento de Peligros.

TERCERO: Notificar a los miembros designados su nombramiento como miembros de la Mesa de Contratación Permanente, así como su participación como personal colaborador.

CUARTO: Publicar la presente Resolución en el perfil de contratante del Ayuntamiento, de conformidad con el artículo 63.5 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dado en Peligros (fecha y firma electrónica)>>.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively recurso de reposición potestativo, ante el Sr. Alcalde de este Ayuntamiento, en el plazo de **un mes** a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien interponer directamente recurso contencioso- administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de **dos meses**, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Lo que se publica para general conocimiento.

EL ALCALDE

Roberto C. García Jiménez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PURULLENA

Administración

Calificación Ambiental de la actividad para la "PIZZERIA EN CARRETERA DE GRANADA Nº 89, EN PURULLENA (GRANADA)

Calificación Ambiental de la actividad para la "PIZZERIA EN CARRETERA DE GRANADA Nº 89, EN PURULLENA (GRANADA)

Solicitada por D. JOSE A. LÓPEZ MONTALBÁN, con NIF 75485740Q, la Calificación Ambiental de para la "PIZZERÍA EN CARRETERA DE GRANADA Nº 89, EN PURULLENA (GRANADA) y habiendo acompañado a la solicitud el correspondiente al "PROYECTO DE ACTIVIDAD, INSTALACIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS PARA LA INSTALACIÓN DE UNA PIZZERÍA" redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Francisco Jesús Travé Gómez, visado por el C.O.P.I.T.I. de Granada el día 6 de junio de 2.024 y el "ESTUDIO ACÚSTICO AL PROYECTO Y ANEXO PARA LA INSTALACIÓN DE UN ESTABLECIMIENTO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE COMIDA PARA LLEVAR PIZZERÍA" redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Juan Sánchez García, visado por el C.O.P.I.T.I. de Granada el día 19 de julio de 2.024; la cual se incluye dentro de las enumeradas en el Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

En cumplimiento con la Legislación vigente sobre Calificación Ambiental, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días; así se publica en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen oportuno.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en el tablón de anuncios de la sede electrónica.

En Purullena, a 26 de julio de 2024

Firmado por: El Alcalde. José Luís Martínez Alcalde



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE SALOBREÑA

Administración

NÚMERO 2024042009

NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

ANUNCIO SOBRE NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Publicación de Nombramiento de personal funcionario de carrera, correspondientes al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Salobreña.

EDICTO

D. Pedro Javier Ortega Prados, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Salobreña en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente, DISPONE:

La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada de la Resolución de Alcaldía por la que se acuerda el nombramiento de funcionario de carrera del proceso extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Salobreña correspondiente a la Oferta de Empleo 2021 y a las Bases de la Convocatoria (Resolución 2022-2396 de 16.12.2022 modificada por Resolución 2023-0067 de fecha 16.01.2023) de la siguiente plaza:

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Nombre y Apellidos: RUBÉN PADILLA ALONSO

DNI: 74***955V

Plaza y Grupo: Oficial Electricista (C2)

Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales. Personal de Oficios.

Resolución de nombramiento: Resolución 2024-1840 de fecha 02.09.2024

Lo que se hace público para general conocimiento.

Salobreña, 12 de septiembre de 2024.- El Alcalde-Presidente, Fdo.: Pedro Javier Ortega Prados.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN

Administración

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE DOS PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDAS EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE DOS PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDAS EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que por Decreto de Alcaldía nº 2022-0236 de fecha 22/12/2022, fueron aprobadas las bases para la cobertura definitiva de dos plazas de auxiliar de ayuda a domicilio a tiempo parcial, por el sistema de concurso-oposición, incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán.

Considerando que mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado número 169 de 13 de julio de 2024, se abrió un plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a dicha publicación, para la presentación de solicitudes por los interesados, plazo que se inició el día 15/07/2024 y finalizó el día 12/08/2024.

Examinada la documentación que la acompaña y **en virtud de las facultades que me confiere la vigente legislación local vengo a dictar el siguiente decreto:**

Primero.- Declarar aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluido para la selección de dos auxiliares de ayuda a domicilio a tiempo parcial con Bolsa de trabajo:

ADMITIDOS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	López Escudero Ana María	***1600**
3	Olmedo Gómez Isabel	***2950**
4	Escudero Sánchez Ana María	***1577**

EXCLUIDAS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Estado	Causa de exclusión
1	Lázaro Lupiañez Adela	***2814**	Excluida	Titulación. ESO
2	Farias González Mónica Esther	***0986**	Excluida	Titulación. ESO
3	Dávila Badajoz Mónica	***8452**	Excluida	Titulación. ESO
4	Brao Fernández Amelia	***2281**	Excluida	Titulación. ESO
5	Robalino Farias Angie Araceli	***3936**	Excluida	Titulación. ESO
6	Fernández Juárez Virtudes	***9608**	Excluida	Titulación. ESO
7	Rodríguez Marín Virginia	***2611**	Excluida	Titulación. Cualificación profesional
8	Fuentes Martín Andrea	***3726**	Excluida	Titulación. Cualificación profesional
9	Cortés Romera Lidia María	***3023**	Excluida	Titulación. Cualificación Profesional

Segundo.- Publicar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en los tabloneros de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Tercero.- Conceder un plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para que los aspirantes puedan formular reclamaciones o subsanar posibles defectos.

Cuarto.- Dese cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre conforme establece el artículo 22.2.a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Así lo manda y firma la señora Alcaldesa-Presidenta Dña. Pilar Sánchez Sabio, en Sorvilán (Granada), a fecha de la firma electrónica.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN

Administración

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD TRES PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD TRES PLAZAS DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO, INCLUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que por Decreto de Alcaldía nº 2022-0236 de fecha 22/12/2022, fueron aprobadas las bases para la cobertura definitiva de tres plazas de auxiliar de ayuda a domicilio a tiempo parcial, por el sistema de concurso, incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán.

Considerando que mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado número 169 de 13 de julio de 2024, se abrió un plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a dicha publicación, para la presentación de solicitudes por los interesados, plazo que se inició el día 15/07/2024 y finalizó el día 12/08/2024.

Examinada la documentación que la acompaña y **en virtud de las facultades que me confiere la vigente legislación local vengo a dictar el siguiente decreto:**

Primero.- Declarar aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluido para la selección de tres auxiliares de ayuda a domicilio a tiempo parcial con Bolsa de trabajo:

ADMITIDOS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	López Escudero Ana María	***1600**
2	Montes Pomares María Elena	***1946**
3	Olmedo Gómez Isabel	***2950**
4	Escudero Sánchez Ana María	***1577**

EXCLUIDAS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Estado	Causa de exclusión
1	Lázaro Lupiañez Adela	***2814**	Excluida	Titulación. ESO
2	Farias González Mónica Esther	***0986**	Excluida	Titulación. ESO
3	Dávila Badajoz Mónica	***8452**	Excluida	Titulación. ESO
4	Brao Fernández Amelia	***2281**	Excluida	Titulación. ESO
5	Robalino Farias Angie Araceli	***3936**	Excluida	Titulación. ESO
6	Fernández Juárez Virtudes	***9608**	Excluida	Titulación. ESO
7	Rodríguez Marín Virginia	***2611**	Excluida	Titulación. Cualificación profesional
8	Fuentes Martín Andrea	***3726**	Excluida	Titulación. Cualificación profesional
9	Cortés Romera Lidia María	***3023**	Excluida	Titulación. Cualificación Profesional

Segundo.- Publicar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en los tabloneros de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Tercero.- Conceder un plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para que los aspirantes puedan formular reclamaciones o subsanar posibles defectos.

Cuarto.- Dese cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre conforme establece el artículo 22.2.a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Así lo manda y firma la señora Alcaldesa-Presidenta Dña. Pilar Sánchez Sabio, en Sorvilán (Granada), a 16 de septiembre de 2024.



Administración Local
AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN
Administración

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE DINAMIZADOR/A GUADALINFO, INCLUIDA EN EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE DINAMIZADOR/A GUADALINFO, INCLUIDA EN EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que por Decreto de Alcaldía nº 2022-0236 de fecha 22/12/2022, fueron aprobadas las bases para la cobertura definitiva de una plaza de dinamizador de guadalinfo a tiempo parcial (50%), por el sistema de concurso, incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán.

Considerando que mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado número 169 de 13 de julio de 2024, se abrió un plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a dicha publicación, para la presentación de solicitudes por los interesados, plazo que se inició el día 15/07/2024 y finalizó el día 12/08/2024.

Examinada la documentación que la acompaña y **en virtud de las facultades que me confiere la vigente legislación local vengo a dictar el siguiente decreto:**

Primero.- Declarar aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos para la selección de un/a dinamizador/a de Guadalinfo con Bolsa de trabajo:

ADMITIDOS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	Maldonado Puga María Elena	***0837**
2	Cortés Romera Lidia María	***3023**
3	Ruiz de Almodovar Escobar Paula Escarlata	***3737**

Relación provisional de aspirantes excluidos, indicando la causa de exclusión:

EXCLUIDOS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Estado	Causa de exclusión
1	Menden Estebanes Elisabeth	***8268**	Excluida	Anexo 1
2	Urriza, Julian Ignacio	***2342**	Excluido	Anexo 1

Segundo.- Publicar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en los tabloneros de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Tercero.- Conceder un plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para que los aspirantes puedan formular reclamaciones o subsanar posibles defectos.

Cuarto.- Dese cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre conforme establece el artículo 22.2.a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Así lo manda y firma la señora Alcaldesa-Presidenta Dña. Pilar Sánchez Sabio, en Sorvilán (Granada), a 16 de septiembre de 2024.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE SORVILÁN

Administración

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA, INLCUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA, INLCUIDA EN LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN, MEDIANTE CONCURSO.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que por Decreto de Alcaldía nº 2022-0236 de fecha 22/12/2022, fueron aprobadas las bases para la cobertura definitiva de una plaza de oficial de 1ª, por el sistema de concurso, incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Excmo. Ayuntamiento de Sorvilán.

Considerando que mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado número 169 de 13 de julio de 2024, se abrió un plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a dicha publicación, para la presentación de solicitudes por los interesados, plazo que se inició el día 15/07/2024 y finalizó el día 12/08/2024.

Examinada la documentación que la acompaña y **en virtud de las facultades que me confiere la vigente legislación local vengo a dictar el siguiente decreto:**

Primero.- Declarar aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos para la selección de un Oficial de 1ª con Bolsa de trabajo:

ADMITIDOS PROVISIONAL

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	Cervilla Sánchez Gabriel	***5777**

Segundo.- Publicar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en los tablonés de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Tercero.- Conceder un plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para que los aspirantes puedan formular reclamaciones o subsanar posibles defectos.

Cuarto.- Dese cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre conforme establece el artículo 22.2.a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Así lo manda y firma la señora Alcaldesa-Presidenta Dña. Pilar Sánchez Sabio, en Sorvilán (Granada), a 16 de septiembre de 2024.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE VÁLOR

Administración

**APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
3/2024**

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 3/2024

D. Juan Antonio Sánchez Montoro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Válor.
HACE SABER: Que no habiéndose presentado alegaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente 3/2024 de Suplemento de Crédito y Crédito Extraordinario financiado con cargo a bajas de otras aplicaciones presupuestarias, adoptado por acuerdo de pleno de fecha 8 de agosto de 2024 y con exposición pública en el BOP nº 159 de fecha 19 de agosto de 2024, se ha elevado a definitivo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.3 de la ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobada por RDL 2/2004 de 5 de Marzo, publicándose resumen de los mismos, según lo siguiente:

Suplementos en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
011	310	Intereses préstamo	12.000,00	3.100,00	15.100,00
342	625	Equipamiento deportivo	4.320,00	1.500,00	5.820,00
165	629	Mejora Alumbrado Público	5.525,00	450,00	5.975,00
TOTAL				5.050,00	

Créditos Extraordinarios en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito Extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
342	632.02	Pista Polideportiva Patio Colegio	0,00	10.400,00	10.400,00
920	860.10	Adquisición Participación Caja Rural de Granada	0,00	150,00	150,00
TOTAL				10.550,00	

Total Bajas aplicaciones

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
912	100	00	Retribuciones Básicas Órganos de Gobierno	11.700,00
912	160		Seguridad Social	3.900,00
TOTAL BAJAS				15.600,00

Contra el presente acuerdo, según lo previsto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción.

En Válor, a 12 de septiembre de 2024.- El Alcalde-Presidente, fdo.: Juan Antonio Sánchez Montoro