



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 184 SUMARIO

### Administración Autonómica

#### Junta de Andalucía

##### - Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada "Proyecto de instalación de una Línea subterránea de media tensión y un Centro de Transformación Compañía/Abonado de 630 KVA, en el Avenida Federico García Lorca esquina con C/Miguel Hernández, en el Término Municipal de Armilla (Granada) para Fotovoltaica de Comunidad Energética Fermasa, en Armilla (Granada)". Exp. Núm. E-7224

##### - Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE PIÑAR

CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A

### Administración Local

#### Diputaciones

##### - DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA ADECUACIÓN DE ESPACIOS PARA ESTACIONAMIENTOS EN CENTRO COMERCIALES, TURÍSTICOS Y ZONAS DE GRAN AFLUENCIA EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA CONSERVACIÓN Y EL MANTENIMIENTO DE CENTROS ESCOLARES DE TITULARIDAD



DE MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MEJORA DE ESPACIOS PRODUCTIVOS, POLÍGONOS Y ÁREAS INDUSTRIALES EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA CELEBRACIÓN DE FERIAS SINGULARES EJERCICIO 2024

## **Ayuntamientos**

### **- AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN**

EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA

### **- AYUNTAMIENTO DE BAZA**

CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE UNA PLAZA DE TÉCNICO DE TURISMO

### **- AYUNTAMIENTO DE CÁJAR**

LISTA PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS, UNA PLAZA MONITOR DEPORTIVO

### **- AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA**

Rdo. padrón de agua, basura y alcantarillado, mes de julio 2024

### **- AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA**

Aprobación definitiva del Plan Local de Instalaciones y Equipamiento Deportivo

### **- AYUNTAMIENTO DE DEHESAS VIEJAS**

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO AÑO 2024

### **- AYUNTAMIENTO DE DÍLAR**

MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL AÑO 2024

MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS

### **- AYUNTAMIENTO DE EL VALLE**

Aprobación definitiva modificación ordenanza fiscal

### **- AYUNTAMIENTO DE GOBERNADOR**

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2024

### **- AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN**

LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE PROFESOR/A DE RONDALLA

LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE OFICIAL DE SEGUNDA DE LA CONSTRUCCIÓN

## - AYUNTAMIENTO DE JAYENA

Aprobación definitiva de modificación de créditos 9/2024, suplemento de crédito

## - AYUNTAMIENTO DE LA CALAHORRA

DECRETO DELEGACIÓN COMPETENCIAS EN CONCEJAL PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

## - AYUNTAMIENTO DE LA MALAHÁ

Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)

## - AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTUDIO DE DETALLE Balcón de Granada  
NÚMERO 5

APROBACIÓN DEFINITIVA ESTUDIO DE DETALLE PASEO DE LOS PINOS NÚMERO 5

## - AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2024

## - AYUNTAMIENTO DE PIÑAR

Nombramiento Técnico de Medio Ambiente

## - AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

Rectificación Bases Convocatoria de Plaza Técnico de Servicios Económicos (A2) por Promoción Interna mediante Concurso-oposición (Personal Funcionario)

## - AYUNTAMIENTO DE POLOPOS - LA MAMOLA

Delegación celebración matrimonio civil.

## - AYUNTAMIENTO DE ZAFARRAYA

Rectificación de las bases de Mediador Intercultural.

## Administración de Justicia

---

### Juzgados de Instrucción

#### - JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº2

JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 3/2024

JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 24/2024 NOTIF. STCIA. A SOPHIE CAROSIN

Juicio Inmediato sobre Delitos Leves nº 42/2024



Administración Autónoma

Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada

ENERGIA

**RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada "Proyecto de instalación de una Línea subterránea de media tensión y un Centro de Transformación Compañía/Abonado de 630 KVA, en el Avenida Federico García Lorca esquina con C/Miguel Hernández, en el Término Municipal de Armilla (Granada) para Fotovoltaica de Comunidad Energética Fermasa, en Armilla (Granada)". Exp. Núm. E-7224**

RESOLUCION EXPTE E-7224.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 18 de septiembre de 2023 D. Ignacio Cuerva Valdivia, con DNI 24.273.409-Z en nombre y representación de Cuerva Energía SLU, a su vez autorizado por D. Manuel Jesús Hernández Ruiz con DNI 75.132.794-M en nombre y representación de Vergy Community SLU, solicitó Autorización Administrativa Previa y de Construcción del Proyecto de instalación de una Línea subterránea de media tensión y un Centro de Transformación Compañía/Abonado de 630 KVA, en el Avenida Federico García Lorca esquina con C/Miguel Hernández, sita en el t.m. de Armilla (Granada).

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 127 y 131 del Real Decreto 1955/2000, se remitió separata del proyecto presentado a los siguientes organismos y empresas de servicios de interés general afectados: Ayuntamiento de Armilla y E-Distribución Redes Digitales S.L.U, que transcurridos treinta días sin que haya nemitido contestación ni condicionado alguno se entiende su conformidad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Delegación Territorial es competente para dictar la presente resolución, según lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía para Andalucía aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, la Ley 9/2007 de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- La Autorización Administrativa de las instalaciones eléctricas de alta tensión está regulado en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que aprueba el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, el Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento técnico de líneas de alta tensión.

TERCERO.- El artículo 25.5 del Real Decreto 1048/2013, de 27 de diciembre, por el que se establece la metodología para el cálculo de la retribución de la actividad de distribución de energía eléctrica, establece que: "Las instalaciones de nueva extensión de red que vayan a ser utilizadas por más de un consumidor y sean realizadas directamente por el solicitante, habrán de ser cedidas al distribuidor de la zona que se responsabilizará desde ese momento de su operación y mantenimiento, seguridad y calidad de suministro."



Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial,

#### RESUELVE

PRIMERO.- Conceder la Autorización Administrativa Previa y la Autorización Administrativa de Construcción de la instalación eléctrica que se cita.

La descripción y características de las instalaciones autorizadas son las siguientes:

Peticionario: D. Ignacio Cuerva Valdivia, con domicilio en C/ San Isidro, n.º 1, 3º de Granada - C.P. 18.005, DNI: 24.273.409-Z.

Objeto de la Petición: Autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, de la instalación denominada Proyecto de instalación de una Línea subterránea de media tensión y un Centro de Transformación Compañía/Abonado de 630 KVA, en el Avenida Federico García Lorca esquina con C/Miguel Hernández, sita en el t.m. de Armilla (Granada).

#### Características:

- Red subterránea de media tensión
- Instalación de tres celdas de línea
- Instalación de celda energizante
- Instalación de celda de remonte
- Instalación de celda de interruptor automático con relé RPA220
- Equipo de medida en alta
- Instalación de un transformador de 630kVA.
- Instalación de cuadro de bata tensión.

Presupuesto: 134.378,23 €.

Finalidad: Línea de evacuación necesarios para la exportación de la energía generada por instalación fotovoltaica de 500 kW situada sobre la cubierta del edificio de la feria de muestras de Armilla.

SEGUNDO.- Acordar que estas instalaciones deberán ser cedidas a la empresa distribuidora E-Distribución Redes Digitales, S.L.U. autorizándose la transmisión de dichas instalaciones una vez finalizadas.

Una vez ejecutada la instalación y aportado el documento de cesión a la empresa suministradora, de acuerdo con lo establecido en el Artº 25 del Real Decreto 1048/2013 de 27 de diciembre y así como en los Artº. 133 y 134 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se otorgará autorización de explotación a favor de la Empresa Distribuidora correspondiente.

TERCERO.- La Autorización Administrativa de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen y resto de informes emitidos por los organismos afectados.
2. Se establece un plazo previsto de ejecución de la obra de 18 meses a contar desde el siguiente día de la notificación de esta Resolución.
3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación. Aportando la dirección técnica de obra y resto de documentación y certificaciones reglamentarias.
4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.
5. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que constate el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma. En tales supuestos la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la revocación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

CUARTO.- Si para la realización de la conexión de esta instalación a la red de distribución existente fuera necesario realizar modificaciones de dicha red de distribución, y al objeto de garantizar el suministro a los abonados existentes, se autoriza la puesta en tensión de la parte de red hasta la instalación de conexión y seccionamiento, durante un plazo de QUINCE DÍAS desde la fecha de descargo mientras se tramita la autorización de explotación de la instalación. Estos trabajos de conexión serán realizados por la empresa distribuidora bajo su responsabilidad y según criterios de seguridad, fiabilidad y calidad del suministro.

QUINTO.- A tenor de lo prescrito en el artículo 53.6 de la Ley 24/2013 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente y sin perjuicio de terceros afectados.

SEXTO.- Notifíquese esta resolución al peticionario.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Secretaría General Técnica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

En Granada a 24 de Julio de 2024

EL SECRETARIO GENERAL DE ENERGÍA

(P.D. Resolución de 11 de marzo de 2022, BOJA nº 52)

EL DELEGADO TERRITORIAL

Fdo.: Gumersindo Carlos Fernández Casas



Administración Autónoma

NÚMERO 2024042243

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

## CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE PIÑAR

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE PIÑAR

VISTO el texto del **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PIÑAR Código 18100982012018**, acordado por la Comisión Negociadora formada, de una parte por la representación del Ayuntamiento y de otra por la representación de los trabajadores, presentado el día 03 de septiembre de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

### RESUELVE:

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

**SEGUNDO.**- Disponer la publicación del indicado texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 8 de septiembre de 2024

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

## **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES CONSTITUCIÓN Y BASES**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación:**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Piñar, con independencia del tipo de contratación que los vincule.

Las retribuciones económicas establecidas en el Capítulo IV de este convenio, no serán aplicables al personal contratado en virtud de acuerdos, convenios o programas de colaboración suscritos por el Ayuntamiento con la Diputación Provincial, Comunidad Autónoma, Estado, Comunidad Europea u otras entidades de derecho público, cuando dichas Administraciones o programas subvencionen los gastos del personal adscrito a los mismos. Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo, lo concerniente a la antigüedad por trienios prevista en el artículo 15 de este convenio, que se aplicará a todo el personal laboral que preste servicios en el Ayuntamiento conforme al grupo de titulación al que se asimilen los puestos que desempeñen; computándose a tales efectos, todo el tiempo de trabajo que hayan prestado en el mismo.

Se excluye las retribuciones establecidas en el Capítulo IV a los programas de fomento de empleo .conveniados con la Junta de Andalucía

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

1. El personal que tenga la condición de funcionario público.
2. Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los concejales/as.
4. El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas las cuales tengan suscritos contratos de obras o servicios regulado por la normativa de contratación administrativa para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.
5. Cargos de confianza.
6. El personal contratado con cargo a los fondos PFEA (Plan de Fomento del Empleo Agrario) y, en general, a cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal.

### **Art. 2. Vigencia:**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el boletín oficial y se mantendrá en vigor renovándose a los cuatro años desde su publicación, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que, para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

### **Art. 3. Denuncia y Prorroga:**

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

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

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

### **Artículo 4. Normas supletorias:**

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

### **Artículo 5. Principio de norma más favorable (compensación y absorción):**

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

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

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

### **Artículo 6. Criterios de actuación del Ayuntamiento de Piñar (igualdad de oportunidades y no discriminación)**

El Ayuntamiento de Piñar, en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### **Artículo 7. Plan de Igualdad**

En cumplimiento de la Disposición Adicional séptima del Real Decreto 5/2015 de 30 de octubre (EBEP) y según dicta el RD 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Ayuntamiento de Piñar elaborará y dispondrá de un Plan de Igualdad de aplicación a todo su personal.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria de Igualdad.**

Se constituye una Comisión Paritaria de Igualdad que permita de forma conjunta a las partes signatarias de este acuerdo:

- El cumplimiento y la vigilancia de lo pactado en materia de igualdad.
- La eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo entre el personal laboral de este Ayuntamiento.
- La elaboración de un Plan de Igualdad de medidas para no discriminación entre hombres y mujeres, aplicable a la plantilla municipal.

La Comisión estará constituida las delegadas y delegados de personal, o personas en quien delegue y los/as representante de la Corporación nombrados por el órgano competente,

pudiendo asistir asesores. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en un plazo máximo de 10 días a contar desde la petición de la convocatoria. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, se vincularán a ambas partes en los términos del presente Convenio.

### **Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria (CMP):**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres Delegados/as de personal y tres responsables de la Corporación designados por la Alcaldía. Todos ellos podrán designar un suplente. Ambas partes podrán designar un asesor/a para estar presente en las reuniones de dicha Comisión Mixta Paritaria. A estas reuniones podrán asistir los/as delegados/as sindicales, con voz, pero sin voto.)

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica.
- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio, con excepción de las que requieran intervención de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento.
- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- Subsana los posibles errores de clasificación profesional. Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta a la CMP en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Corporación y Mesa General de Negociación.
- Informar y negociar el diseño de Oferta de Empleo Público
- Información de la base para los puestos de trabajo a cubrir, ya sea de forma temporal como definitiva.
- Analizar la normativa que se aplica en el Ayuntamiento para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.
- Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades, eliminando, por tanto, usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.
- Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.



- Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
- Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario
- La negociación y propuesta de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción, de funcionarización y de planes de empleo. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.
- Revisión y actualización del Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o amplíen el Convenio. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.
- Velar por el cumplimiento de las actuaciones y compromisos incluidos en el Programa de Acción Social, así como participar activamente en su implementación y cuantificación anual
- Se acordarán los criterios objetivos para retribución del complemento de productividad
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

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

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso y lo solicite una de las partes (delegados/as de personal o Corporación), debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos en el tablón de anuncios y en portal de transparencia del Ayuntamiento. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y Estatuto Básico del Empleado Público

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras (Corporación y delegados/as de personal), y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento

después de la firma y remitido al REGCON (Registro de Convenios Colectivos) para su registro por la Junta de Andalucía y su publicación en el BOP.

### **Artículo 10. Mesa General de Negociación**

De conformidad con el 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, se constituirá la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Piñar, siendo su composición y funciones las reguladas en el Título III, Capítulo IV de dicha norma.

Las materias objeto de negociación serán las recogidas en el artículo 37.1 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las que acuerden las partes.

### **Artículo 11. Organización del trabajo:**

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

Sin merma de dicha facultad, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las funciones de información, propuesta y negociación en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio y el TREBEP (Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público). Cuando las decisiones que el Ayuntamiento en uso de la facultad de organización, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociaran dichas condiciones en la Comisión Mixta Paritaria.

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

### **Artículo 12. Principios aplicables a la selección de personal:**

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

Con carácter general, la selección del personal se efectuará por el sistema de concurso; No obstante cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y así lo proponga la Corporación, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas.

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

### **Artículo 13. Plantilla de personal y oferta pública de empleo:**

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

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente y demás causas establecidas en las normas aplicables, cuya cobertura no se vaya a realizar por promoción interna, se cubrirán con la Oferta de Empleo inmediata, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará excluido del pago de los derechos de examen.

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

### **Artículo 14. Periodo de prueba:**

El periodo de prueba para el personal laboral, solo se podrá establecer por una sola vez para un trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo. Este periodo de prueba, será de seis meses para los trabajadores comprendidos en el grupo I A1, de tres meses para los comprendidos en los grupos II A2, un mes para el grupo III C1, y de 15 días para los trabajadores comprendidos en los grupos IV C2 y grupo V AP.

### **Artículo 15. Garantías de las condiciones laborales, estabilidad y protección al empleo:**

El Ayuntamiento de Píñar, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto

Nacional de la Seguridad Social. Además de facilitar la copia básica de las contrataciones a los/as representantes de los trabajadores/as.

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

La CIV analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para que el porcentaje del personal laboral temporal o indefinido se reduzca. Desarrollándose planes de consolidación y estabilización.

De acuerdo con la Disposición Cuarta del EBEP las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la adopción de medidas para la consolidación en el empleo de los puestos o plazas correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente, valorándose, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en el puesto de trabajo en este Ayuntamiento objeto de la convocatoria.

El contenido de las pruebas a realizar guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de las convocatorias

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

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

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

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

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

caso necesario. En ningún caso la reasignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador/a.

### CAPÍTULO III. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 16. Clasificación, Grupos y Categorías.**

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

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

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

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

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

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

#### *Grupo profesional I. A1:*

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

#### *Grupo profesional II. A2:*

Se incluyen en este grupo el personal laboral que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Grados) y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

*Grupo profesional II.1. B:*

Se exigirá que estén en posesión del Título de Técnico Superior.

*Grupo profesional III. C1:*

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

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

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

*Grupo profesional IV. C2:*

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo. Las categorías profesionales del Grupo C2 en las que no se requiera titulación o certificación profesional concreto, se podrá acceder siempre que acredite el título de Graduado en Educación Secundaria. EGB o formación laboral equivalente, que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados

por otros trabajadores, así como el personal que realiza tareas precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

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

#### *Grupo profesional V. AP:*

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

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

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

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

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

### **Artículo 17. Relación de Puestos de Trabajo.**

El Ayuntamiento de Piñar posibilitará como instrumento de racionalización del trabajo, que pretende armonizar las necesidades de los servicios municipales, con la organización y los recursos humanos disponibles, una Relación de puestos de Trabajo, la cual deberá contener:

a) Los puestos de trabajo de cada centro o servicio, el número, características, adscripción (funcionario o laboral), requisitos, grupo y así como la descripción concreta de sus funciones.



b) La denominación y características esenciales de cada puesto, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino, el complemento específico, detallado por los factores que correspondan a los mismos, con expresa indicación de los puntos asignados por factor a cada puesto de trabajo.

La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, ya sea parcial o total, deberá ser negociada entre la Corporación y la representación sindical (C.IV o Mesa General de Negociación).

## **Artículo 18. Provisión de puestos, movilidad, promoción y trabajos de distinta categoría.**

### *1. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes. Traslados*

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

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

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

El personal removido por supresión del puesto de trabajo, que viniera ocupando, o por causas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo previo a la movilidad forzosa.

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

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

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

La Corporación Municipal, previa negociación con los delegados/as de personal podrá realizar movilidad en el trabajo a otra categoría laboral, siempre que por necesidades del servicio, existan razones técnicas y organizativas, para la mejor prestación de los servicios públicos, se podrá acordar por tiempo imprescindible, en caso de eventual necesidad destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio.

Para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior o superior categoría, será preciso el informe de la CMP.

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

Cuando con carácter provisional, sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a las que se tienen, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de puestos similares y con la intervención de la CMP. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la Corporación, el trabajador o trabajadora y la CMP.

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

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

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

### **Artículo 19. Promoción interna.**

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

- El ascenso de un grupo profesional de los contemplados en el artículo 16.
- A otras plazas o categorías dentro de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Podrán participar en estos concursos el personal que ostente la condición de fijo o indefinido, al servicio del Ayuntamiento de Píñar, y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de tres años (indefinido) y dos en la misma categoría profesional desde la que se concursa. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada, con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador o trabajadora, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira y superar las pruebas, que establezca el órgano competente del Ayuntamiento. No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de 5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del Grupo 5 al Grupo 4, y del Grupo 4 al grupo 3, y la superación de correspondiente curso de capacitación. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción, dentro del mismo grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

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

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

## **CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 20. Retribuciones Básicas.**

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

*Sueldo:*

La cuantía de los sueldos que corresponden a cada grupo de titulación, expuestos en el artículo 16 de este convenio, será fijada en los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

*Antigüedad:*

El personal acogido a este convenio percibirá por este concepto cada 3 años una cantidad fija en función del grupo de clasificación en el que se halle encuadrado, y según establezca la Ley de Presupuestos Generales para cada año.

Todos los trienios, a partir del ejercicio 2023, se abonarán de oficio con efectos al día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, salvo que el trienio se cumpla el día primero del mes, en cuyo caso se abonará completo en la nómina de dicho mes.

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

*Pagas extraordinarias:*

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

**Artículo 21. Retribuciones complementarias:**

*Complemento del puesto o Complemento destino:*

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

*Complemento de Categoría o complemento específico :*

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

**Artículo 22.- Complemento de Productividad**

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

Su distribución y asignación individual, sujeta a criterios objetivos, relacionados directamente con el desempeño de su puesto de trabajo.

Las cuantías que perciba cada empleado público por este concepto serán justificadas en la CMP y tendrán carácter público tanto para el resto de personal como para la representación sindical.

La posible rebaja del complemento de productividad a un trabajador o trabajadora, deberá llevarse a efecto previa advertencia y oída la CMP. En ningún caso el devengo de este complemento durante un período de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

### **Artículo 18. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, tendrán carácter excepcional y solo podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijos en su cuantía ni periódicos en su devengo, ni originar derechos individuales en periodos sucesivos. Igualmente siempre serán voluntarias y en la medida de lo posible rotativos

Los servicios extraordinarios que se realicen serán compensados económicamente en su totalidad al mes siguiente de su realización. Previamente deberá existir reserva de crédito para ello.

La necesidad de la prestación de estos servicios extraordinarios la determinará el/la jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a correspondiente, necesitando el trabajador/a una notificación o parte de dichas horas.

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

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

- Cualquier fracción superior a treinta minutos, se computará como una hora
- 1 hora extra trabajada diurna trabajada de lunes a viernes: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2.
- 1 hora extra diurna en sábado, domingo o festivos: valor bruto de una hora del trabajador multiplicada por 2,5
- 1 hora extra trabajada nocturna (desde las 22 a las 7 horas): valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2,75.
- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 3.

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

- 2 horas por hora de jornada laboral diurna.
- 2,5 horas por hora laboral nocturna o festiva.
- 3 horas por hora laboral festiva nocturna.

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

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

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

#### **Artículo 24. Revisión Salarial.**

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

#### **Artículo 25. Mantenimiento de poder adquisitivo.**

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

#### **Artículo 26. Indemnizaciones por razón de servicio:**

El personal de la Corporación que por razón del servicio hubiera de desplazarse, percibirá las dietas de manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento, de acuerdo con las normas establecidas para la función pública.

Quedan excluidos de estas indemnizaciones las dietas de manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento, los cursos de formación solicitados a petición del interesado

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

#### **Artículo 27. Jornada laboral.**

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

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

Con carácter general la jornada ordinaria será continuada, con Horario general de 8.00 a 15.00 horas, o bien de 15,00 a 22,00 horas .de lunes a viernes

- Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables.
- Las catorce fiestas anuales retribuidas y no recuperables. Cuando alguna de estas fiestas coincida en sábado se compensará con un día adicional asimilado a asuntos propios

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

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

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

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

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días de forma ininterrumpida y cuando por razones del servicio, deba realizar la jornada de trabajo en día festivo, será compensado en retribución y descanso Anexo I

En aquellos centros o servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste a sistema de turnos se efectuaran de manera rotativa. Así mismo, los turnos de descanso semanal rotaran de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores del centro o servicio. Entre turno y turno deberá transcurrir un periodo de 12 horas como mínimo.

Cuando por necesidades públicas: catástrofes, terremotos, etc., el Ayuntamiento tenga que atender las consecuencias de que las mismas se deriven, el personal prestara estos servicios Públicos con independencia de su jornada laboral.

## **Artículo 28. Vacaciones.**



Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, o de 22 días hábiles por año completo de servicios o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

Los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que sean días efectivos de trabajo según el puesto de trabajo desarrollado y respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

Además, se adicionará un día hábil de vacaciones por cada cinco años trabajados en el Consistorio. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

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

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

El periodo vacacional se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente. Al menos once días hábiles o quince naturales de vacaciones deberán ser disfrutados preferentemente entre los días quince de junio al quince de septiembre, salvo que el calendario laboral en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito determine otros periodos. En el caso de que no se pudiesen disfrutar éstos en los meses preferentes debe existir una compensación en días por parte del Ayuntamiento de Piñar ( un tercio).

El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar sin periodo mínimo alguno, siempre y cuando el servicio lo permita, sometiéndose a la Concejalía competente para su Visto Bueno.

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

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

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones, pudiéndose disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando las situaciones de permiso por maternidad, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo adopción guarda o acogimiento impidan iniciar el disfrute de las vacaciones

dentro del año natural al que correspondan, eta se disfrutaran aunque haya terminado el año natural

Si una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una IT estas se interrumpirán dichas vacaciones

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Los días de asuntos propios se podrán sumar al periodo vacacional previo acuerdo en CMP.

### **Artículo 29. Fiestas Laborales**

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

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

### **Artículo 30. Permisos**

- Permiso por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
  - Primer grado de consanguinidad o afinidad: **tres días o cinco** si es fuera de la localidad.
  - Segundo grado de consanguinidad o afinidad: **dos días o cuatro** si es fuera de la localidad.

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

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

- Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de nueve años:
  - **Tres días naturales** continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.
- Por matrimonio o Inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: **15 días.**
- Por matrimonio de un familiar del trabajador o de su conyugue/pareja de primer grado de consanguinidad: **1 día natural**, el de la celebración del acto, si es en la provincia y **2 días** si es fuera de ésta.

- Traslado de domicilio: **1 día**
- El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano, a un disminuido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- Flexibilidad **en un máximo de una hora** el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo de **un mes**.
- Los empleados/as públicos con hijos discapacitados a cargo, trastornos de aprendizaje o conducta, tendrán **dos horas** de flexibilidad horaria diaria, asimismo tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o sesiones de terapia.
- Si algún trabajador/a solicitara licencia, por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.
- Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho, además, a los siguientes permisos:
  - Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.
  - Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.
  - Permiso de hasta **tres meses** cada dos años, sin derecho a retribución con una duración mínima de quince días
  - Los/as trabajadores/as con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de **un año** de licencia, sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva

de puesto de trabajo, no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

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

### **Artículo 31. Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.**

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por gestación permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

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

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores

a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador, y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos



favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- **Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses** tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

**Los permisos de los apartados a) b) o c),** una vez agotado el permiso correspondiente de 16 semanas, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

- **Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus



servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o guardia con fine de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada e podrá acumular en jornadas completas

### **Artículo 32. Licencia por asuntos propios.**

La Corporación podrá conceder a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una licencia de hasta seis meses, sin sueldo y con baja en la Seguridad

Social y reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. El trabajador/a que haya solicitado esta licencia deberá comunicar a la Corporación su reingreso con un mes de antelación.

### **Artículo 33. Permiso por asuntos particulares.**

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en los apartados anteriores, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

### **Artículo 34. Otros días de descanso.**

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas e instalaciones municipales. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo sábado o día no laborable.

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

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

### **Artículo 35. Excedencias y situaciones administrativas**

#### **35.1. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Por interés particular, por un mínimo de dos años, sin retribución. La persona trabajadora deberá contar para ello con un año de antigüedad, como mínimo, en el Ayuntamiento de

Píñar y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporada al servicio activo hasta que transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior suspensión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 35.2. Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

### 35.3. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

### **Artículo 36. Seguro de Responsabilidad civil limitado y asistencia letrada.**

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros, salvo en los casos en que la sentencia de un órgano jurisdiccional reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe causando perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento o de particulares.

El Ayuntamiento concertará con una Compañía de Seguros, una póliza colectiva que amparará a todo personal laboral que se viese afectado por los supuestos relacionados en la debida póliza, tales como contingencias o accidentes en su ámbito laboral.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no haya sido vulneradas manifiestamente por estos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

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

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

### **Artículo 37. Jubilación.**

#### *Incentivo a la Jubilación voluntaria.*

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

- a) A los 65 años o más hasta edad ordinaria jubilación: 5.604,74 €
- b) A los 64 años: 7.833,68 €
- c) A los 63 años o menos: 10.070,74 €

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

#### Jubilación parcial.

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

El personal tendrá derecho a acogerse a la jubilación recogida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 166 de la LGSS RD 1131/2002. Se accederá a dicha jubilación, a



petición del interesado, que podrá solicitar reducción de la jornada de trabajo entre un 25% como mínimo y un 85% como máximo. El ayuntamiento realizará un contrato de relevo, cuya duración será igual al tiempo que falte para alcanzar la edad de jubilación forzosa. Al permanecer el vínculo laboral en la jubilación parcial, será compatible con la gratificación de la jubilación.

### **Artículo 38. Ayudas Sociales**

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

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

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

Las ayudas sociales que se prevén, son:

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

### **Artículo 39. Anticipos reintegrables.**

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

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

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

### **Artículo 40. Percepciones por incapacidad temporal y accidente laboral.**

En caso de baja laboral por accidente laboral o enfermedad, se abonará al personal laboral fijo la diferencia que puede existir entre la prestación económica de I.T. y el cien por cien de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador/a mientras permanezca en situación de I.T.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad. La negativa, del personal, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

## CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### **Artículo 41. Salud Laboral.**

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

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

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

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

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

### **Artículo 42. Vigilancia de la salud**

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

### **Artículo 43. Merma de las facultades de salud del personal**

1. La Corporación adaptará o cambiará el puesto de trabajo al personal mayor de 55 años, que vea mermadas sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, para que sea compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de prevención y teniendo conocimiento el delegado de prevención y percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen.
2. Los trabajadores y trabajadoras a partir de los 62 años experimentaran una reducción de una hora diaria de la jornada y a partir de los 64 de dos horas sin merma de sus retribuciones. Previo acuerdo de la CMP.
3. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si su estado supone un riesgo para ellas.

### **Artículo 44. Botiquín de urgencias.**

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

### **Artículo 45. Vestuario y útiles de trabajo.**

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

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

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

## **Artículo 46. Acoso Laboral.**

El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

### **1. Acoso sexual en el trabajo.**

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

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

- Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta cree un entorno laboral intimatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se garantizará a los/las trabajadores/as que sean objetos de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado a toda información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al Departamento de Personal, al objeto de ser investigados. Dicho Departamento pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud los hechos objetos determinantes de la denuncia.

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

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

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

## **2. Acoso Psicológico en el trabajo.**

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

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

## **Artículo 47. Derechos de los Delegados de Prevención**

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

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.
2. Ser informados por la Entidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
3. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
4. Recabar de la Entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

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

5. A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la Entidad, por sus propios medios o mediante concierto con

organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

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

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

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc.

#### **Artículo 48. Competencias del Comité de Seguridad y Salud laboral**

Las competencias de dicho Comité son las siguientes:

1.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento de Piñar. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

#### **Artículo 49. Facultades del Comité de Seguridad y Salud laboral**

En el ejercicio de sus competencias, dicho Comité estará facultado para:

1.- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2.- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3.- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4.- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

## CAPÍTULO IX. FORMACIÓN

### **Artículo 50. Formación**

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

- Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.
- La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.
- El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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



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

## CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

### **Artículo 51. Delegado/a de personal**

El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

- Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.
- Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.
- Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

### **Artículo 52. Garantías del delegado o delegada de personal.**

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

- Audiencia como Delegado de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.
- Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.
- No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con 24 Horas de antelación.

- Los representantes sindicales dispondrán de las mismas garantías que el delegado de personal, a excepción del crédito horario.
- Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizadas las mismas, salvo petición expresa del interesado.

### **Artículo 53. Obligaciones del Delegado/a de personal.**

El delegado/a de personal, se obliga, expresamente a:

- Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.
- Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

### **Artículo 54. Convocatoria de asambleas**

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales:

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

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

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

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

### **Artículo 55. Derecho a la huelga.**

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

### **Artículo 56. Locales y tableros de anuncios.**

La Corporación pondrá a disposición del delegado/a de personal y representantes sindicales, el material legislativo, material de oficina, personal administrativo, y en su caso oficinas, así como franqueo de correspondencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

#### **Artículo 57 .Secciones sindicales.**

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

Las Secciones sindicales y sus representantes tendrán los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de afiliación al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Corporación.
- Asistir a todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria y en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.
- Gozarán de las mismas garantías asignadas al Delegado de Personal por Ley.

### **CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 58. Procedimiento aplicable.**

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

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicables a los empleados públicos del Ayuntamiento de Píñar, se regula en el Título VII (artículos, 93, 94, 95,96, 97, y 98) del Real Decreto Legislativo 5/2015. de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre referido al desempeño de las actividades laborales que le corresponden; reconociendo como propio dicho régimen de infracciones y sanciones, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Dicho trámite de audiencia será simultáneo.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII. TRANSPARENCIA

### **Artículo 59. Compromiso Municipal**

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

- a) La Oferta de Empleo Público o cualquier otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.
- b) Los procesos de selección del personal y en particular las listas que se generen en los citados procesos de selectivos, facilitando información actualizada.
- c) Los procesos de provisión de puestos de trabajo.
- d) Los Acuerdos, Convenios Colectivos y demás pactos reguladores de las condiciones de trabajo.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. La Corporación se compromete a confeccionar la relación de puestos de trabajo y las retribuciones correspondientes según la valoración de dichos puestos de trabajo.
2. En el Primer mes de publicación de este Convenio en el BOP se creará la Comisión de Fondos de Acción Social.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Si durante la vigencia de este Convenio entrara en vigor cualquier norma legal que afectase a cualquier cláusula del presente convenio, la Comisión Mixta Interpretación renegociará aquellos aspectos que sufran modificaciones como consecuencia de su aplicación.

2. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la C.M.I., a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

A estos efectos, se consideran conflictos los derivados de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones por causas objetivas, las causantes de convocatorias de huelga, servicios mínimos y cualquier otro derivado de la aplicación o interpretación del Acuerdo.

Caso de no llegarse a un acuerdo en la C.M.I., cualquiera de los sujetos legitimados, podrá someterlo a la mediación y conciliación del Sistema de resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía y, en su caso, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

Podrán realizarse reclamaciones individuales en los supuestos regulados en el SERCLA.

## DISPOSICIONES FINALES

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

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



Administración Autonómica

NÚMERO 2024042242

**Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada**

Administración

## CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A

*CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A*

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A (SERCOVIRA) Código 18101552012024** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 15 de agosto de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

### RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

En Granada, a 8 de septiembre de 2024

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,  
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

## Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Recogida de Gestión de Residuos Consortio Sierra Elvira, S.A. (SERCOVIRA)

**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL** El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa SERCOVIRA S. A. y las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de la empresa.

**Artículo 2.- LEGISLACIÓN APLICABLE.** En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, será norma supletoria el Convenio Colectivo del Sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 2013) y, en su defecto, el Estatuto de las personas trabajadoras.

**Artículo 3.- VIGENCIA. DURACIÓN. PRÓRROGA. DENUNCIA.**

3.1.- El presente convenio entrará en vigor desde momento de la firma del mismo.

3.2.- La duración será hasta el 31 de diciembre de 2027.

3.3.- Denuncia: Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2027), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de enero de 2028 a constituirse la Comisión Negociadora del nuevo convenio Colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la misma dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora. Este convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

3.4.- Comisión paritaria. Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la comisión Paritaria antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de otras medidas legales. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al comité de empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del comité de empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, necesitando ser mayoría absoluta en ambas representaciones.

Se reunirán de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria, cuantas veces sean necesarias mediante convocatoria de una de las partes, debiendo celebrarse la reunión dentro de los quince días siguientes de la misma. Ambas partes aceptan conciliar las desavenencias con carácter previo a otra actuación a través del SERCLA.

3.5.- En el desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de las personas trabajadoras (RDL 1/1995) para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

**Artículo 4.- JORNADA LABORAL.**

4.1.- La jornada laboral es de 35 horas semanales, a realizar de lunes a sábado, a excepción de las rutas que las poblaciones tengan estipuladas el servicio en domingo que descansarán el sábado.

4.2.- Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso considerado como tiempo de trabajo efectivo compensará y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria.

4.3.- El horario de trabajo establecido se podrá modificar previo acuerdo entre la empresa y las/los representantes de las personas trabajadoras.

4.4.- Los excesos de horas semanales que se produzcan, serán acumulados preferiblemente hasta completar un día de descanso o en su defecto, abonadas.



**Artículo 5.- FUNCIONES, RETRIBUCIONES Y REVISIÓN SALARIAL.**

5.1.- Funciones. No teniendo que estar cubiertas todas las funciones:

- Conductor/a RSU Noche.
- Conductor/a RSU Día.
- Peón RSU Noche.
- Peón RSU Día.
- Encargado-a / Capataz.
- Administrativo/a

5.2.-Retribuciones.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes y supondrán el total retributivo exigible por cualquier persona trabajadora, excepto las horas extras, plus individual o antigüedad consolidada, plus personal, el festivo y el plus funcional por conducción de vehículos. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- \* Salario Base.
- \* Plus Tóxico, Penoso, Peligroso.
- \* Plus Nocturnidad.
- \* Plus Transporte.
- \* Pagas Extraordinarias.
- \* Vacaciones.
- \* Plus funcional.
- \* Plus personal/ad personan.
- \* Antigüedad.
- \* Plus Productividad.
- \* Plus de equiparación.
- \* Plus de convenio.

Los brutos serán divididos en 16 pagas iguales conteniendo los conceptos indicados en el salario devengado. La tabla salarial de aplicación para todas las personas trabajadoras de la empresa SERCOVIRA, S.A. será la que se muestra a continuación:

TABLA SALARIAL ANUAL				
	2024	2025	2026	2027
Conductor/a día	30.758,72	31.220,10	31.688,40	32.322,17
Conductor/a noche	32.681,12	33.171,34	33.668,91	34.342,28
Peón día	24.991,36	25.366,23	25.746,72	26.261,66
Peón noche	26.913,92	27.317,63	27.727,39	28.281,94
Encargado/a	30.758,72	31.220,10	31.688,40	32.322,17

Las pagas extraordinarias serán abonadas en las siguientes fechas:

- \* 15 de marzo. ◊ periodo devengo, enero a diciembre del año en curso.
- \* 15 de junio. ◊ periodo devengo, enero a junio del año en curso.
- \* 15 de septiembre. ◊ periodo devengo, enero a diciembre del año en curso.
- \* 15 de diciembre. ◊ periodo devengo, julio a diciembre del año en curso.

Fuera de las tablas anteriormente indicadas:

5.3. A las personas trabajadoras que previamente viniesen percibiendo el plus personal (denominado complemento personal), se continuará aplicando el mismo, en las mismas condiciones reflejadas en el convenio publicado en fecha 9 de agosto de 2017, con las siguientes cantidades brutas anuales:

<b>PLUS PERSONAL</b>	
Conductor/a día	3.024,28
Conductor/a noche	2.857,58
Peón día	1.839,10
Peón noche	1.271,40

5.4. Para todas las personas trabajadoras que antes de la firma de este convenio están percibiendo una cantidad en concepto de Antigüedad Anual (denominado plus individual o antigüedad), según sus convenios de subrogación, esta cantidad que perciben actualmente será abonada por SERCOVIRA a esas personas trabajadoras en la misma cuantía en que la tenían consolidada en fecha 1 de enero de 2017, no generando más antigüedad, absorbiendo y compensando, según tabla adjunto como plus individual y nominativo:

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>DNI</b>	<b>Importe anual</b>
BUFAMI	242...83E	3678,72
ESLOCR	242...86X	2248,00
FEHUJO	242...97C	2963,36
FEROEM	746...72Y	766,40
JIAGJO	746...06S	2248,00
MAMAPA	746...45C	2963,36
MOGOJU	242...03 M	2963,36
MUPEPE	746...58H	2963,36
RAZUFR	746...21V	2248,00
ROPAJO	241...72D	551,84
RUPUJE	442...08V	2940,16
SAMARA	241...12N	1481,76
TOESAN	242...29F	2248,00
SAMAEN	442...32X	4394,08
VIORFR	241...62J	2069,28
RORUFR	241...73S	2963,36

5.5. Los festivos y las horas extras serán abonados en las cuantías que marca la tabla adjunta:

<b>HORA EXTRA</b>				
	2024	2025	2026	2027
Conductor/a día	20,97	21,28	21,60	22,04
Conductor/a noche	22,06	22,39	22,73	23,18
Peón día	16,66	16,91	17,16	17,51
Peón noche	17,49	17,75	18,02	18,38

<b>FESTIVO</b>				
	2024	2025	2026	2027
Todas las categorías	131,04	133,01	135,00	137,70

5.6. Inclusión de plus funcional por conducción de vehículos:  
Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel III, por importe de 1.500 euros brutos anuales,

distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo C + CAP, excepto para conductores de camiones recolectores, lavacontenedores y camión pluma, que ostentan u ostentarán la categoría de conductor/a.

Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel II, por importe de 1.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo B, y que dispongan de compactador.

Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel I, por importe de 500 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo B, y que no dispongan de compactador.

El presente plus funcional por conducción de vehículos será proporcional a la jornada que presten sus servicios en la conducción de dichos vehículos.

**Artículo 6.- VACACIONES.** Las vacaciones consistirán en 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo.
- En el primer trimestre del año, la empresa y el Comité de empresa se reunirán al efecto de elaborar de común acuerdo un calendario de vacaciones de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo entre personas trabajadoras, la empresa será la que fije dicho calendario.

Bien a petición de la persona trabajadora y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, debidamente justificado y presentado al Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días. Uno de ellos deberá coincidir entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siempre que lo permita el servicio.

A partir de 2025, los meses prioritarios para el disfrute de vacaciones serán los meses de Julio, Agosto y Septiembre. La persona trabajadora que desee disfrutar sus vacaciones anuales en los meses de junio u octubre, lo solicitará a la empresa con suficiente antelación, y esta estudiará su concesión.

Las personas trabajadoras de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

**Artículo 7.- FIESTAS.**

El calendario de festivos consistirá en:

- \* 11 fiestas nacionales.
- \* 1 autonómica (28 de febrero).
- \* 2 locales (Día de la Cruz y Corpus Christi).
- \* Día de San Martín de Porres (3 de noviembre).

El festivo trabajado en este artículo será abonado en según tabla indicada en el art. 5, por cada jornada.

El personal de recogida descansará los días 24 y 31 de diciembre, permutándose por los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente, abonándose el importe de un festivo.

**Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.8 del Estatuto de las personas trabajadoras, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio: 16 días naturales.

2. Muerte de padres, cónyuge e hijos:

\* 3 días

\* 5 días si es necesario realizar desplazamiento

3. Muerte de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos:

\* 2 días

\* 4 días si es necesario realizar desplazamiento

4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se considerará hospitalización toda estancia en centro hospitalario que supere, al menos, 24 horas de estancia en el mismo del paciente.

5. Traslado de domicilio: 1 día

6. Renovación del Carnet de conducir: 1 día a las personas trabajadoras que tengan la función de conductor.

7. Fallecimiento de tíos (tercer grado de consanguinidad o afinidad): 1 día natural para asistencia a sepelio. En caso de por tal motivo, la persona trabajadora requiera realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros por kilómetros, esta licencia se ampliará a 2 días naturales.

8. Boda y Bautizo de hijos y nietos: 1 día.

9. Días de asuntos propios: 4 días hábiles a disposición de la persona trabajadora avisando a la empresa con una semana mínimo de antelación y sujeto a aprobación por parte de la Empresa al tener que conjugarse con las necesidades del servicio.

10. Consulta médica: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán abonadas conforme a todos los conceptos de la tabla salarial.

#### **Artículo 9.- EXCEDENCIAS**

Todas las personas trabajadoras fijos, con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria con un mínimo de 4 meses y un máximo de hasta cinco años. En caso de solicitud de una persona trabajadora, la empresa no podrá retener la misma un tiempo superior a dos meses.

Con 30 días de antelación al término del periodo de excedencia, la persona trabajadora solicitará el reintegro en la Empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo u otro similar, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

Cuando una persona trabajadora fuese elegido/a para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta, en el primer puesto que quede vacante correspondiente a sus funciones que venía realizando.

Cuando se haga uso de este derecho no podrán volverse a solicitar de nuevo las excedencias hasta transcurridos otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

**Artículo 10.- PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba para cualquier tipo de contrato no podrá ser superior a treinta días, excepto el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá el derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

#### **Artículo 11.- PREAVISO DEL CESE AL PERSONAL DE LA PLANTILLA**

- El plazo de preaviso establecido para comunicar a las personas trabajadoras rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales.

- La empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

#### **Artículo 12.- SANCIONES.**

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra

y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.)

#### **Artículo 13.- ROPA DE TRABAJO.**

La empresa entregará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador.

Todo el personal tendrá obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

#### **Artículo 14.- SERVICIO MÉDICO.**

Los reconocimientos médicos serán anuales, siendo de carácter obligatorio a los conductores, por ser responsables del uso del vehículo asignado, y su estado de salud y aptitud puede afectar a terceros

#### **Artículo 15.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD.**

15.1. En caso de accidente, enfermedad laboral, I.T., con hospitalización y subsidio por maternidad o riesgo para el embarazo, la persona trabajadora percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que percibe de la entidad gestora de seguridad social y el Salario real que viniera percibiendo desde el primer día de producirse.

15.2. En los demás casos de I.T., se percibirá lo siguiente:

\* Durante los tres primeros días del 50% de su salario y pluses.

\* A Partir del 4º día de baja y hasta el décimo día, el 75% de su salario y pluses.

\* A partir del 11º día en adelante percibirá el 100% de todas sus retribuciones.

15.3. Si al finalizar cada año natural las ausencias por I.T., del apartado 2º del presente artículo no supera el 6% se complementarán las diferencias hasta el 100% de todas las retribuciones dejadas de percibir por este concepto. Abonándose en la nómina del mes de enero.

#### **Artículo 16.- JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS O AUSENCIAS AL TRABAJO CON MOTIVO DE ENFERMEDAD.**

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad o para visitar al médico, la ausencia se entenderá justificada. La persona trabajadora deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

Cuando a una persona trabajadora le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.

Cuando una persona trabajadora prevea una inasistencia a su puesto de trabajo, debe comunicarlo a su superior antes del inicio de su jornada de trabajo.

#### **Artículo 17.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal constituyen el órgano representativo, colectivo y unitario de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la Empresa. Tienen como función la defensa de las personas trabajadoras ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial, Autonómica o del Estado.

Serán las funciones de un trabajador de los/as Delegados/as de Personal o comité de Empresa, la vigilancia y control de las siguientes materias:

- a) Contratación de las personas trabajadoras.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de primas e incentivos de trabajo.
- d) Seguridad Laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad del personal.
- g) Expediente de crisis y empleo.

h) Medidas disciplinarias.

i) Huelga.

j) Revisión de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

k) Participar en la regulación de distritos.

17.1.- Información al Comité. La empresa facilitará al Comité información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas de las personas trabajadoras; así como accidentes leves que se produzcan, aunque éstos no impliquen I.T. Cuando existan altas de trabajadores, ya sean fijos o eventuales, la Empresa lo comunicará al Comité, facilitando copia del contrato efectuado.

**Artículo 18.- CUOTA SINDICAL.** A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el IBAN o número de cuenta, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la sección sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

**Artículo 19.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

Cuando haya que cubrir un puesto de nueva creación o vacante, de igual o superior categoría, a propuesta del Comité de Empresa, la empresa estudiará la posibilidad de promocionar a las personas trabajadoras de plantilla, siempre que reúna las condiciones de aptitud, formación y experiencia.

**ARTÍCULO 20.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



**Artículo 21.- JUBILACIÓN.**

Se mantendrá el derecho de jubilación de todas las personas trabajadoras que lo tengan derivado de la subrogación.

**Artículo 22.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de las personas trabajadoras





Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

## CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA ADECUACIÓN DE ESPACIOS PARA ESTACIONAMIENTOS EN CENTRO COMERCIALES, TURÍSTICOS Y ZONAS DE GRAN AFLUENCIA EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA ADECUACIÓN DE ESPACIOS PARA ESTACIONAMIENTOS EN CENTRO COMERCIALES, TURÍSTICOS Y ZONAS DE GRAN AFLUENCIA EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

BDNS (Identif.): 784882

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/784882>)

Primero. Objeto:

La presente convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a municipios y entidades locales autónomas (ELA) de la provincia de Granada para financiar la ejecución de plazas de aparcamientos en áreas que pueden considerarse como de alta afluencia (centros comerciales, turísticos y/o recreativos, culturales, deportivos...).

Concretamente, serán objeto de esta convocatoria de subvenciones la ejecución de obras de adecuación, adquisición de mobiliario urbano, incluso la adquisición de suelo para la finalidad anterior, siempre y cuando el suelo adquirido esté puesto al servicio público como aparcamiento a la finalización del plazo de ejecución de la subvención.

Segundo. Entidades beneficiarias:

Podrán ser beneficiarias aquellas entidades locales que dispongan del siguiente número de establecimientos:

Para entidades locales de más de 15.000 habitantes, disponer al menos de 24 establecimientos de interés turístico, comercial, recreativo o de hostelería.

Para entidades locales de más de 5.000 habitantes y hasta 15.000 habitantes, disponer al menos de 20 establecimientos de interés turístico, comercial, recreativo o de hostelería.

Para entidades locales de más de 2.000 habitantes y hasta 5.000 habitantes, disponer al menos de 10 establecimientos de interés turístico, comercial, recreativo o de hostelería.

Para entidades locales de 2.000 habitantes o menos, disponer al menos de 4 establecimientos de interés turístico, comercial, recreativo o de hostelería.

Los establecimientos de interés turístico, hostelero o recreativo deben tener al menos actividad durante 4 meses en el año. De otra forma se considerará que la afluencia es puntual y no computarán a los efectos de esta convocatoria.

Tercero. Bases reguladoras:

Acuerdo de la Junta de Gobierno de 9 de septiembre de 2024 y Bases de ejecución del Presupuesto de la Diputación Provincial de Granada.

Cuarto. Cuantía:

La dotación inicial para esta convocatoria se establece en 1.000.000,00 euros, condicionada a la oportuna modificación de crédito.

Con este importe la Diputación Provincial financiará hasta un máximo de 50.000,00 euros (IVA incluido) por actuación, con una cofinanciación obligatoria de:

un 10% para municipios de hasta 1.000 habitantes.

un 20% para municipios de 1.001 a 3.000 habitantes.

un 30% para municipios de 3.001 a 5.000 habitantes.

un 40% para municipios de 5.001 a 10.000 habitantes.  
un 50% para municipios con más de 10.000 habitantes.

Quinto. Criterios de selección de solicitudes

No podrá concederse más de una subvención por Entidad local y la asignación se realizará por orden de puntuación, valorándose las actuaciones conforme a los siguientes criterios, hasta un máximo de 100 puntos.

Despoblación (hasta 20 puntos):

Por estar la entidad local incurso en riesgo de despoblación. Se consideran en riesgo de despoblación aquellas que hayan perdido población en los últimos 15 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística, según baremo.

Número de aparcamientos creados en función del tipo de vehículos (hasta 50 puntos):

Conforme a los diferentes tipos de vehículos, se considerarán los siguientes tipos de aparcamientos:

TIPO 1: aparcamiento para vehículos de dos ruedas. Dimensión mínima 2,50 x 1,50

TIPO 2: aparcamiento para vehículos convencionales para el transporte de personas y su equipaje, con máximo de 8 plazas. Dimensión mínima 4,50 x 2,25

TIPO 3: aparcamiento para vehículos industriales ligeros (furgonetas y autobuses pequeños). Dimensión mínima 5,70 x 2,50

TIPO 4: aparcamiento para vehículos industriales pesados (autobuses). Dimensión mínima 9,00 x 3,00

Cofinanciación adicional (hasta 20 puntos):

Se puntuará la implicación financiera propia, excluida la cofinanciación de otras fuentes públicas o privadas y la cofinanciación obligatoria, según baremo. Este criterio debe acreditarse mediante el compromiso firme de cofinanciación (según modelo Anexo 3).

Distancia del lugar elegido a la zona considerada (hasta 10 puntos):

Se otorgará en función de la distancia de la parcela con respecto a la localización de la zona considerada.

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes:

20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el BOP de Granada.

Séptimo. Otros datos:

Sólo podrá ser objeto de subsanación la documentación correspondiente a criterios de admisión, pero no la relativa a criterios de valoración, que deberán estar debidamente justificados en el momento de presentación de la solicitud.

Las actuaciones incluidas en esta Convocatoria serán contratadas por las Entidades locales beneficiarias.

Lugar de la Firma: GRANADA

Fecha de la Firma: 2024-09-11

Firmante: José Ramón Jiménez Domínguez - Diputado Delegado de Obras Públicas y Vivienda



Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

## CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA CONSERVACIÓN Y EL MANTENIMIENTO DE CENTROS ESCOLARES DE TITULARIDAD DE MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A GASTOS PARA LA CONSERVACIÓN Y EL MANTENIMIENTO DE CENTROS ESCOLARES DE TITULARIDAD DE MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024

BDNS (Identif.): 784876

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/784876>)

Primero. Objeto:

La presente convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la realización de obras de conservación, mantenimiento extraordinario y pequeñas reparaciones, que tengan como fin mantener los interiores de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de segundo ciclo de educación infantil, de educación primaria o de educación especial en buenas condiciones de funcionamiento, manteniendo la vida útil del inmueble y su uso confortable para todos los escolares de la provincia.

Segundo. Entidades beneficiarias:

Podrán ser beneficiarias aquellas Entidades Locales de menos de 50.000 habitantes que tengan la titularidad de un centro público de segundo ciclo de educación infantil, de educación primaria o de educación especial con alumnos matriculados en el curso escolar 2024/2025.

Tercero. Bases reguladoras:

Acuerdo de la Junta de Gobierno de 9 de septiembre de 2024 y Bases de ejecución del Presupuesto de la Diputación Provincial de Granada.

Cuarto. Cuantía:

La dotación inicial para esta convocatoria se establece en 3.000.000,00 euros, condicionada a la oportuna modificación de crédito.

Con este importe la Diputación Provincial financiará hasta un máximo de 50.000,00 euros (IVA incluido) por actuación, con una cofinanciación obligatoria de:

- un 10% para municipios de hasta 1.000 habitantes.
- un 20% para municipios de 1.001 a 3.000 habitantes.
- un 30% para municipios de 3.001 a 5.000 habitantes.
- un 40% para municipios de 5.001 a 10.000 habitantes.
- un 50% para municipios con más de 10.000 habitantes.

Quinto. Criterios de selección de solicitudes

No podrá concederse más de una subvención por Entidad local y la asignación se realizará por orden de puntuación, valorándose las actuaciones conforme a los siguientes criterios, hasta un máximo de 100 puntos.

1. Número de escolares del centro (hasta 20 puntos):

A estos efectos se valorará el número de los alumnos matriculados en la sede propuesta para la actuación en el curso escolar 2024/2025, según baremo.

2. (hasta 10 puntos):

Por estar la entidad local incurso en riesgo de despoblación. Se consideran en riesgo de despoblación aquellas que hayan perdido población en los últimos 15 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística, según baremo.

3. (hasta 40 puntos):

Por tipo de actuación planteada (hasta 20 puntos):

Deberán describirse en la memoria los desperfectos a reponer y justificar la imposibilidad de mantener su funcionalidad, por lo que se requiere la sustitución completa.

Por el beneficio obtenido por la entidad local por la actuación realizada (hasta 20 puntos):

4. (hasta 10 puntos):

Se valorará la antigüedad del espacio sobre el que se actúe, considerando el año de construcción y sus posteriores reformas integrales. Esta información se incluirá en el certificado de la Secretaría General o Secretaria-Intervención acreditativo de la titularidad y se comprobará mediante catastro.

5. (hasta 20 puntos):

Se puntuará la implicación financiera propia, excluida la cofinanciación de otras fuentes públicas o privadas y la cofinanciación obligatoria, según baremo. Este criterio debe acreditarse mediante el compromiso firme de cofinanciación (según modelo Anexo 3).

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes:

20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el BOP de Granada.

Séptimo. Otros datos:

Sólo podrá ser objeto de subsanación la documentación correspondiente a criterios de admisión, pero no la relativa a criterios de valoración, que deberán estar debidamente justificados en el momento de presentación de la solicitud.

Las actuaciones incluidas en esta Convocatoria serán contratadas por las Entidades locales beneficiarias.

Lugar de la Firma: GRANADA

Fecha de la Firma: 2024-09-11

Firmante: José Ramón Jiménez Domínguez - Diputado Delegado de Obras Públicas y Vivienda



**Administración Local**

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA**

OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

**CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MEJORA DE ESPACIOS PRODUCTIVOS, POLÍGONOS Y ÁREAS INDUSTRIALES EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024**

*CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MEJORA DE ESPACIOS PRODUCTIVOS, POLÍGONOS Y ÁREAS INDUSTRIALES EN MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024*

BDNS(Identif.):785278

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/785278>)

**Primero. Objeto:**

La presente convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para financiar la ejecución de mejoras en espacios productivos, polígonos y áreas industriales en dichas entidades.

Concretamente, serán objeto de esta convocatoria subvenciones para la mejora de las infraestructuras municipales, en especial aquéllas que incidan en la movilidad, eficiencia energética y mejora de gestión de los residuos.

**Segundo. Entidades beneficiarias:**

Podrán ser beneficiarias aquellas entidades locales que dispongan de espacios productivos en su término municipal entendiéndose como tales un área o polígono industrial con una superficie continua mayor de 3.500 m<sup>2</sup> de suelo industrial o de una zona de más de 25 Ha cuya relación entre plaza hotelera (excluyendo alojamientos de casas rurales y/o apartamentos turísticos) y la población censada en la zona sea superior a 8. En ambos casos las áreas o zonas consideradas deberán tener la calificación urbanística de suelo urbano consolidado.

**Tercero. Bases reguladoras:**

Acuerdo de la Junta de Gobierno de 9 de septiembre de 2024 y Bases de ejecución del Presupuesto de la Diputación Provincial de Granada.

**Cuarto. Cuantía:**

La dotación inicial para esta convocatoria se establece en 1.000.000,00 €, condicionada a la oportuna modificación de crédito.

Con este importe la Diputación financiará hasta un máximo de 50.000,00 € (IVA incluido) por actuación, con una cofinanciación de al menos un 50%.

**Quinto. Criterios de selección de solicitudes**

No podrá concederse más de una subvención por Entidad local y la asignación se realizará por orden de puntuación, valorándose las actuaciones conforme a los siguientes criterios, hasta un máximo de 100 puntos.

**Despoblación ( hasta 20 puntos):**

Se consideran en riesgo de despoblación aquellos que hayan perdido población en los últimos 15 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística, según baremo.

Tipología de la actuación (hasta 40 puntos):

Deberá describirse en la Memoria la tipología de la actuación, de entre las indicadas en el Acuerdo.

Cofinanciación adicional (hasta 40 puntos)

Se puntuará la implicación financiera propia, excluida la cofinanciación de otras fuentes públicas o privadas y la cofinanciación obligatoria, según baremo. Este criterio debe acreditarse mediante el compromiso firme de cofinanciación (según modelo Anexo 3).

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes:

20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el BOP de Granada.

Séptimo. Otros datos:

Sólo podrá ser objeto de subsanación la documentación correspondiente a criterios de admisión, pero no la relativa a criterios de valoración, que deberán estar debidamente justificados en el momento de presentación de la solicitud.

Las actuaciones incluidas en esta Convocatoria serán contratadas por las Entidades locales beneficiarias.

Lugar de la Firma: GRANADA

Fecha de la Firma: 2024-09-13

Firmante: José Ramón Jiménez Domínguez - Diputado Delegado de Obras Públicas y Vivienda



**Administración Local**

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA**

FONDOS EUROPEOS DESARROLLO INDUSTRIA Y EMPLEO

## CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA CELEBRACIÓN DE FERIAS SINGULARES EJERCICIO 2024

*CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA CELEBRACIÓN DE FERIAS SINGULARES EJERCICIO 2024*

BDNS(Identif.):785176

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/785176>)

**PRIMERO.- PERSONAS BENEFICIARIAS.**

Podrán tener la consideración de entidades beneficiarias de esta subvención los Municipios y Entidades Locales Autónomas de la Provincia de Granada, cuya población sea inferior a 50.000 habitantes y que realicen su proyecto/actividad durante el ejercicio 2024.

**SEGUNDO.- OBJETO.**

El objeto de la presente convocatoria es regular la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la CELEBRACIÓN DE FERIAS SINGULARES DE ÁMBITO COMARCAL REALIZADAS DURANTE EL EJERCICIO 2024, POR LOS MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA, VINCULADAS A LOS SECTORES AGROALIMENTARIO Y AGRO GANADERO.

Los solicitantes presentarán un único proyecto a esta línea de subvención, que reflejará el plan de desarrollo de la actividad subvencionable conforme a las siguientes directrices:

- 1.- Celebración de "FERIAS o EVENTOS SINGULARES" de reconocida tradición en el término municipal y las que tengan un ámbito de influencia comarcal. A estos efectos, se considerará feria como todo evento en el que se exponen los productos y servicios del sector agroalimentario local y complementarios para su promoción y venta. Para que el evento sea considerado como "feria" deberá tener participación activa del tejido empresarial y asociativo local mediante expositores de aquellos productos y servicios que se pretendan promocionar.
- 2.- La actividad subvencionable debe promover la dinamización y el fortalecimiento de los sectores agroalimentario y/o agro ganadero, claves para el desarrollo económico del territorio provincial, promoviendo la capacidad de competitividad, la innovación, el asociacionismo empresarial y la cooperación, procurando mejorar la presencia en el mercado de los pequeños productores.
- 3.- Las actividades subvencionables pueden vincularse a la celebración de eventos relacionados con otros sectores económicos, como el turismo o la artesanía, generadores de iniciativas económicas locales que dan impulso a la actividad productiva local.
- 4.- La aportación económica que realice la Diputación será como máximo hasta el 90% del presupuesto total de la actividad, debiendo ser soportado el resto por la entidad beneficiaria.

**TERCERO.- BASES REGULADORAS.**

Bases de Ejecución del Presupuesto para el ejercicio 2023.

**CUARTO.- CUANTÍA.**

La financiación de las actividades por parte de Diputación, se efectuará con cargo a los créditos presupuestarios destinados a este fin en el Presupuesto General de esta Entidad correspondiente al ejercicio 2024: Aplicación Presupuestaria 232 41411 46200, ascendiendo el crédito disponible para subvencionar los Proyectos presentados la cantidad de CIENTO SESENTA MIL EUROS (160.000.- €).

La aportación económica que realice la Diputación será como máximo hasta el 90% del presupuesto total de la actividad, debiendo ser soportado el resto por la entidad beneficiaria.



#### QUINTO.- PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

No serán admitidas las solicitudes presentadas fuera del plazo establecido en la convocatoria. Las solicitudes de participación se formularán conforme al modelo que figura como ANEXO I que acompaña a la presente Convocatoria e irán dirigidas al Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación de Granada, acompañada de la documentación complementaria. La convocatoria será tramitada electrónicamente.

Las solicitudes deberán ser presentadas electrónicamente por el trámite habilitado para tal fin en el catálogo de trámites de la sede electrónica de la Diputación de Granada (<https://sede.dipgra.es/opencms/opencms/sede>), en el apartado denominado "ayudas y subvenciones".

La solicitud deberá presentarse a través de la Sede Electrónica como nueva alta de solicitud, no pudiendo incorporarse a otros expedientes previos que la entidad tuviese abiertos con anterioridad en dicha Sede Electrónica. En dicho caso, la solicitud o la documentación incorporada no se entenderá como relativa a esta Convocatoria.

Lugar de la Firma: Granada

Fecha de la Firma: 2024-09-12

Firmante: Antonio Díaz Sánchez

Diputado Delegado de Fondos Europeos, Desarrollo, Industria y Empleo



Administración Local

**AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN**

Administración

NÚMERO 2024042339

## EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA

### EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRANZA

Habiéndose aprobado el padrón fiscal de vados y las liquidaciones integrantes de este, correspondientes al ejercicio 2024, a efectos de su notificación colectiva, se publica el mismo para su general conocimiento en cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Dicho padrón y las liquidaciones integrantes de este, se expondrán al público por un plazo de 20 días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en las dependencias de la Corporación, así como en su sede electrónica [<http://alhendin.sedelectronica.es>].

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en este podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2.c) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario del mencionado tributo en:

CONCEPTO	PLAZO COBRO EN VOLUNTARIA	FECHA DE CARGO EN CUENTA
Tasa Vados 2024	25 de octubre a 26 de diciembre de 2024	4 de noviembre 2024

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE, EL ALCALDE

En Alhendin, a 16 de septiembre de 2024  
Firmado por: Francisco Rodríguez Guerrero



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE BAZA

Personal

## CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE UNA PLAZA DE TÉCNICO DE TURISMO

CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE UNA PLAZA DE TÉCNICO DE TURISMO

**CONVOCATORIA Y APERTURA DE PLAZO DE SOLICITUDES PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE UNA PLAZA DE TÉCNICO DE TURISMO DEL AYUNTAMIENTO DE BAZA, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN.**

Se abre el plazo de solicitudes para participar en la cobertura temporal de una plaza de técnico de turismo, en el Ayuntamiento de Baza, de acuerdo con las bases aprobadas por la Junta de Gobierno Local de fecha 23 de agosto de 2024.

- 1.- El proceso selectivo consistirá en lo establecido en las Bases de la Convocatoria, aprobadas por la Junta de Gobierno Local de fecha 23 de agosto de 2024.
- 2.- El plazo de presentación de solicitudes, será de **10 DÍAS HÁBILES**, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su presentación podrá realizarse en el Registro General del Ayuntamiento, o en las formas establecidas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Junto a las instancias, que deberán contener la declaración de que el interesado reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en las bases, deberá adjuntarse fotocopia del D.N.I.; fotocopia del título exigido o justificante de haber pagado los derechos de expedición y fotocopia de los méritos que se aleguen en la forma establecida en las bases de la convocatoria.

3.- Requisitos:

- Poseer la titulación exigida o en condiciones de obtenerla en la fecha que concluya el plazo de presentación de instancias: el título exigido es el de Bachiller o título equivalente.

4.- El Tribunal, día, hora y lugar de la realización del proceso se fijará por resolución de Alcaldía en la que se publique la relación provisional de admitidos o excluidos.

En Baza, a 13 de septiembre de 2024  
Firmado por: El Alcalde, Pedro Justo Ramos Martínez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CÁJAR

Secretaría

## LISTA PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS, UNA PLAZA MONITOR DEPORTIVO

LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PROCESO SELECTIVO DE UNA PLAZA DE MONITOR DE DEPORTES

**Mónica Castillo de la Rica, Alcaldesa-Presidente del Ayuntamiento de Cájar, HACE SABER:**

**Que, en relación con el proceso selectivo de monitor de deportes, con fecha 10 de septiembre de 2024, se han dictado Decreto nº 840/2024, con el siguiente contenido:**

*"Expirado el plazo de presentación de solicitudes del proceso selectivo para la cobertura en propiedad, mediante oposición libre, como personal laboral fijo, de una plaza de monitor de deportes del Ayuntamiento de Cájar, cuyas bases fueron aprobadas mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 2 de julio de 2024, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº. 145, de 29 de julio de 2024 así como en el Boletín Oficial del Estado nº 192, de 9 de agosto de 2024.*

*De conformidad con lo previsto en la Base 5 de la convocatoria, en relación con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, **RESUELVO:***

**PRIMERO.** Declarar aprobada la lista provisional de admitidos y de excluidos que se adjunta (Anexo I)

**SEGUNDO.** Conceder un plazo de CINCO días hábiles para subsanación de errores y/o documentos para aquellos aspirantes que aparezcan como excluidos a fin de que puedan subsanar el defecto que haya motivado su exclusión, siempre y cuando sea un defecto subsanable, tal y como establece el artículo 68.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de formular las reclamaciones que estime pertinentes.

**TERCERO.** Publicar los listados provisionales de admitidos y excluidos en el en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el Tablón de Edictos y en la sede electrónica municipal.

**CUARTO.** Fijar la celebración de la primera prueba de la fase de oposición para el día 2 de octubre de 2024, a las 10:00 horas, en el Centro Cívico Municipal, sito en Calle España, nº 45 de Cájar.

**QUINTO.** Designar los siguientes miembros que formarán parte del tribunal calificador:

- Titulares:
  - Presidente: Alfonso Márquez Alcoba, Técnico de deportes del Ayuntamiento de Cájar
- Vocales:
  - Belén Granados Alba, técnico del Ayuntamiento de Cájar
  - Beatriz Rodríguez Centeno, tesorera del Ayuntamiento de Cájar.

- *Francisco Madrid Galdeano, técnico de deportes del Ayuntamiento de Huétor Vega.*
- *José Ignacio Lucena García, Técnico de deportes del Ayuntamiento de Monachil.*
- *Secretario: D. Francisco de Asís López Lara, Secretario del Ayuntamiento de Cájar.*

- *Suplentes:*
  - *Presidente: Pablo Gómez Ruiz, funcionario del ayuntamiento de Cájar*
  - *Vocales:*
    - *Moisés García Chacón, funcionario del Ayuntamiento de Huétor Vega*
    - *Fidel Prieto Cabello, técnico del Ayuntamiento de Cájar.*
    - *Raquel Prados Megías, técnico del Ayuntamiento de Cájar.*
    - *Yolanda Fernández Olmedo, personal del Ayuntamiento de Cájar.*
  - *Secretario: Ernesto Molina Sánchez, funcionario del Ayuntamiento de Cájar. "*

### **ANEXO I**

#### **LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS**

<b><u>APELLIDOS</u></b>	<b><u>NOMBRE</u></b>	<b><u>DNI</u></b>
Antequera Martín	Juan Antonio	---6819--
Escalona Jiménez	Juan Manuel	---0331--
Jiménez Molina	María Soraya	---4706--
Jiménez Reyes	Patricia	---0370--
Molina Beltrán	Andrea	---4215--
Molina Garzón	Juan Francisco	---6852--
Moreno Perea	Inés	---4227--
Pérez Mazuela	Francisco Baldomero	---4575--
Peula Moreno	Jesús	---5397--
Riazzo Ruiz	Elena	---2022--
Rodríguez Maíz	Tony	---3242--
Ramos Sousa	Iker	---6153--
Vázquez Vivancos	Pedro José	---9666--

#### **LISTADO PROVISIONAL DE EXCLUIDOS**

<b><u>APELLIDOS</u></b>	<b><u>NOMBRE</u></b>	<b><u>DNI</u></b>	<b><u>CAUSA EXCLUSIÓN</u></b>
---	---	---	---

En Cájar a 19 de septiembre de 2024

Firmado por: Mónica Castillo de la Rica, Alcaldesa - Presidente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

Administración

## Rdo. padrón de agua, basura y alcantarillado, mes de julio 2024

*Rdo. padrón de agua, basura y alcantarillado, mes de julio 2024*

Habiendo sido aprobado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de agosto de 2024 el padrón correspondiente a los periodos de facturación 01/07/2024 al 31/08/2024 de las tasas por suministro de agua potable, alcantarillado y recogida domiciliaria de basuras, de conformidad con lo establecido en sus respectivas ordenanzas municipales, se expone al público por término de quince días para reclamaciones. Vencido este plazo quedará abierto al periodo de recaudación en vía voluntaria durante un mes, transcurrido el cual las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

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

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

En Churriana de la Vega, a 13 de septiembre de 2024

Firmado por D. Antonio Narváez Morente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CORTES Y GRAENA

Administración

## Aprobación definitiva del Plan Local de Instalaciones y Equipamiento Deportivo

*Aprobación definitiva del Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Cortes y Graena (PLIED)*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el 9 de septiembre de 2024, acordó aprobar definitivamente el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos (PLIED) del Ayuntamiento de Cortes y Graena. El mencionado Plan se encuentra publicado íntegramente en la sede electrónica del Ayuntamiento (<https://cortesygraena.sedelectronica.es/transparency>)

Lo que se hace público para su general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 del Decreto 48/2022, de 29 de marzo, por el que se regula el Inventario Andaluz de Instalaciones y Equipamientos Deportivos y los Planes de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Andalucía.

Contra el citado acuerdo puede interponerse alternativamente recurso de reposición potestativo ante 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 de Granada 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 29/1988, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer 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 interponerse cualquier otro recurso que pudiera estimarse más conveniente.

En Cortes y Graena, a 12 de septiembre de 2024

Firmado por: La Alcaldesa. D<sup>a</sup> Fabiola Romero Hernández





## Administración Local

### AYUNTAMIENTO DE DEHESAS VIEJAS

Administración

# APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO AÑO 2024

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO AÑO 2024

D<sup>a</sup> EMILIO AGUILAR GONZÁLEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE DEHESAS VIEJAS.

No habiéndose presentado reclamaciones contra el presupuesto general de esta entidad junto con las bases de ejecución y anexo de personal para el ejercicio 2024, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 05/07/2024 y publicado en el BOP nº 135 de fecha 15/07/2024, se considera aprobado definitivamente, transcribiéndose a continuación el resumen por capítulos y la plantilla de personal.

#### ESTADO DE GASTOS

1 Gastos de personal	290.226,35
2 Bienes corrientes y servicios	279.966,17
3 Gastos Financieros	2.773,92
4 Transferencias corrientes	189.978,89
6 Inversiones reales	173.915,41
TOTAL GASTOS	936.860,74

#### ESTADO DE INGRESOS

1. Impuestos Directos	147.838,41
2. Impuestos Indirectos	15.000,82
3. Tasas y otros ingresos	106.068,08
4. Transferencias corrientes	518.566,43
5. Ingresos patrimoniales	7.900,00
7. Transferencias de capital	141.487,00
TOTAL INGRESOS	936.860,74

#### PLANTILLA DE PERSONAL

##### A) Funcionarios de carrera:

##### 1. Con Habilitación de Carácter Nacional

Secretaría-Intervención. Grupo A1, agrupado con el Ayuntamiento de Domingo Pérez de Granada. Porcentaje de agrupación 50%.

##### 2. Escala Administración General Subescala Adva.

1 plaza. Grupo C1. Vacante

##### 3. Escala Administración Especial. Subescala Técnica Arquitecto/a Técnico/a.

Grupo A2 Vacante.

##### 4. Escala Administración Especial, Técnico de Medio Ambiente, Grupo A2, Jornada Parcial, 20% de la jornada

##### B) Personal Laboral :

##### 1. 2 plazas de operario de servicios múltiples (1 plaza en proceso de estabilización).

2. 3 Limpiadoras a tiempo parcial.( en proceso de estabilización)
3. 1 Dinamizador/a Centro Guadalinfo ( A tiempo parcial en proceso de estabilización )
4. 1 Monitor Deportivo (Tiempo Parcial)
5. 2 Auxiliar de Ayuda a domicilio a tiempo parcial ( en proceso de estabilización ).

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 171.1 del RDL 2/2004, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Dehesas Viejas a 13 de septiembre de 2024. El Alcalde-Presidente, fdo.: Emilio Aguilar González.



**Administración Local**

**AYUNTAMIENTO DE DÍLAR**

ADMINISTRACIÓN

## MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL AÑO 2024

MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL AÑO 2024

D. José Ramón Jiménez Domínguez, Alcalde del Ayuntamiento de Dílar, (Granada).

HACE SABER:

Que, aprobada inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de fecha 12 de septiembre de 2024 la modificación de la PLANTILLA DE PERSONAL del Ayuntamiento de Dílar correspondiente al año 2024 que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y personal eventual, estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por plazo de Quince Días hábiles, durante el cual cualquier interesado podrá examinarla y presentar ante el Pleno las reclamaciones que estime convenientes, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 126.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local y 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.

Que, en el supuesto de que no sea presentada reclamación alguna, la Plantilla de Personal se considerará definitivamente aprobada, en caso contrario el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Este último plazo se entenderá contado a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público y las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, si no se resolviesen en el acto de aprobación definitiva.

Dílar, a fecha de firma electrónica.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

En Dílar a 13 de Septiembre de 2024  
Firmado por EL ALCALDE

Fdo. José Ramón Jiménez Domínguez



**Administración Local**

**AYUNTAMIENTO DE DÍLAR**

ADMINISTRACIÓN

## MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS

MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS

D. José Ramón Jiménez Domínguez, Alcalde del Ayuntamiento de Dílar, (Granada).

HACE SABER:

PRIMERO.- Que el Pleno del Ayuntamiento de Dílar, en sesión extraordinaria de fecha 12 de septiembre de 2024, acordó la aprobación inicial del expediente número 111/2024, relativo a modificación presupuestaria, que se tramita en este Ayuntamiento mediante suplemento de crédito para gasto corriente del área de gasto 1, financiado con mayores ingresos procedentes de la liquidación definitiva de la Participación en Ingresos del Estado del año 2022.

SEGUNDO.- Que a los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo nº 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 179.4 de la misma norma se pone en conocimiento general que, en la Intervención de esta Entidad Local, se halla expuesto al público el citado expediente.

TERCERO.- Que Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo nº 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a/ Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b/ Oficina de presentación: Registro general.

c/ Órgano ante el que se reclama: Pleno de la Corporación.

CUARTO.- Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Dílar a 13 de Septiembre de 2024

Firmado por EL ALCALDE

Fdo. José Ramón Jiménez Domínguez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

Administración

## Aprobación definitiva modificación ordenanza fiscal

Acuerdo del Pleno de la entidad de 28/06/2024 por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Ordenanza Fiscal N° 9 Reguladora de la Tasa por el Servicio de recogida domiciliar de basura, residuos sólidos urbanos

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de la entidad sobre la modificación de la Ordenanza Fiscal N° 9 Reguladora de la Tasa por el Servicio de recogida domiciliar de basura, residuos sólidos urbanos, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

### Se modifica el apartado 2 del artículo 3º de la Ordenanza Fiscal N° 9:

#### Artículo 3º

2. La cuota tributaria se determinará por aplicación de la siguiente tarifa:

Concepto: Importe anual

Prestación del servicio en:

1. *Viviendas familiares:* 102,00€.
2. *Bares y cafeterías:* 236,00€.
3. *Hostales, fondas y residencias:* 236,00€
4. *Locales industriales y comerciales:* 236,00€.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a 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

En El Valle a, 16 de septiembre de 2024

El Alcalde-Presidente

Firmado por: D. Antonio Ruiz Garrido



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GOBERNADOR

Administración

## APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2024

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO 2024

Aprobado definitivamente 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, se publica el resumen del mismo por capítulos:

### GASTOS 2024:

CAPÍTULO I	224.400
CAPÍTULO II	211.392
CAPÍTULO III	4.000
CAPÍTULO IV	47.250
CAPÍTULO VI	32.863,56
CAPÍTULO VII	23.163
CAPÍTULO IX	16.000
<b>TOTAL</b>	<b>559.068,56</b>

### INGRESOS 2024:

CAPÍTULO I	72.000
CAPÍTULO II	9.000
CAPÍTULO III	97.300
CAPÍTULO IV	358.292
CAPÍTULO V	2.705
CAPÍTULO VI	3.000
CAPÍTULO VII	18.600
<b>TOTAL</b>	<b>560.897</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL**  
**ANEXO DE PERSONAL**

**FUNCIONARIOS DE CARRERA**

Nº Plazas	Denominación	Escala/Subescala	Grupo	C.D.	Situación
1	Agrupación Secretaría-Intervención		A1	26	Ocupada

**FUNCIONARIOS INTERINOS**

Nº Plazas	Denominación		Modalidad		
1 Jornada parcial	Técnico urbanismo	Administración General	A2	22	Ocupada /interino
1 jornada completa	Auxiliar administrativo	Administración General	C2	14	Ocupada /interino

**PERSONAL LABORAL**

Nº Plazas	Denominación
1	Limpiador/a Ayuntamiento
2	Ayuda a Domicilio
1	Peón servicios múltiples
1	Dinamizador Guadalinfo
2	Socorristas piscina

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 Gobernador, a 16 de septiembre de 2024.

Firmado por:

El Alcalde-Presidente: D. Patrocinio Manuel Ruano López





Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN

Administración

## LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE PROFESOR/A DE RONDALLA

LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE PROFESOR/A DE RONDALLA

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

Hace saber: Que por Resolución de Alcaldía 2024-0169 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 profesor/a de rondalla, 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 PROFESOR/A DE RONDALLA 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 2022-0165 de fecha 16 de diciembre de 2022, se aprobaron las bases para cubrir una plaza de profesor/a de rondalla 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 246, de fecha 28 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 2024-0157 de fecha 29 de agosto de 2024 y publicado en el Boletín oficial de la provincia de Granada nº 172 de fecha 5 de septiembre de 2024.

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 profesor/a de Rondalla del Ayuntamiento de Huetor Santillán, 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:

Relación de Aspirantes Excluidos provisionalmente	DNI	Causa
María Angustias Ruiz Rodríguez	***8361**	<i>No acredita estar en posesión del título de título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o equivalente, o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias. La equivalencia deberá ser aportada por el aspirante mediante certificación expedida al efecto por la Administración competente.</i>

**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.

**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. Jose Carlos Ortega Ocaña



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN

Administración

## LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE OFICIAL DE SEGUNDA DE LA CONSTRUCCIÓN

LISTADO PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PLAZA DE OFICIAL DE SEGUNDA DE LA CONSTRUCCIÓN

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

Hace saber: Que por Resolución de Alcaldía 2024-0170 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 oficial de segunda de la construcción, 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 OFICIAL DE SEGUNDA DE LA CONSTRUCCIÓN 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 2022-0175 de fecha 20 de diciembre de 2022, se aprobaron las bases para cubrir una plaza de oficial de segunda de la construcción 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 246, de fecha 28 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 2024-0046 de fecha 12 de marzo de 2024 y publicado en el Boletín oficial de la provincia de Granada nº 60 de fecha 27 de marzo de 2024.

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 oficial de segunda de la construcción 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:

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
Eleuterio Molina Guijarro	***4818**	1. No aporta DNI. 2. No acredita estar en posesión del título de título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o equivalente, o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias. La equivalencia deberá ser aportada por el aspirante mediante certificación expedida al efecto por la Administración competente.

Víctor Rodríguez López	***9527**	No acredita estar en posesión del título de título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o equivalente, o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias. La equivalencia deberá ser aportada por el aspirante mediante certificación expedida al efecto por la Administración competente.

**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.

**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: El Alcalde. José Carlos Ortega Ocaña.



## Administración Local

### AYUNTAMIENTO DE JAYENA

Administración

## Aprobación definitiva de modificación de créditos 9/2024, suplemento de crédito

*Aprobación definitiva de modificación de créditos 9/2024, suplemento de crédito*

D. Antonio Francisco Olmos reyes, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Jayena (Granada),

HACE SABER QUE: El Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el 20 de agosto de 2024 aprobó inicialmente la Modificación de crédito nº 8/2024, suplemento de crédito, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 162, el jueves 22 de agosto de 2024- donde dice Modificación Presupuestaria nº 8/2024, debe decir, Modificación Presupuestaria nº 9/2024- a efectos de reclamaciones o alegaciones.

Durante el plazo legalmente previsto, no se han presentado reclamaciones ni alegaciones, por lo que la aprobación inicial del mismo se eleva a definitiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 05 de marzo, se da traslado de las aplicaciones a suplementar;

#### PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	ALTAS	BAJAS
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1.-	GASTOS DE PERSONAL.	13.417,59	
2.-	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS.	17.300,00	
3.-	GASTOS FINANCIEROS.	60,00	
4.-	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.		
5.-	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS		
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6.-	INVERSIONES REALES.		
7.-	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.		
8.-	ACTIVOS FINANCIEROS.		
9.-	PASIVOS FINANCIEROS.		
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	30.777,59	

#### PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	ALTAS	BAJAS
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1.-	IMPUESTOS DIRECTOS.		
2.-	IMPUESTOS INDIRECTOS.		
3.-	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS.		
4.-	TRANSFERENCIA CORRIENTES.	30.777,59	
5.-	INGRESOS PATRIMONIALES.		
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6.-	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES.		
7.-	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.		
8.-	ACTIVOS FINANCIEROS.		
9.-	PASIVOS FINANCIEROS.		
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	30.777,59	

Contra dicha aprobación definitiva podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo que establecen las normas de dicha jurisdicción, conforme a lo manifestado en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo, de 05 de marzo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jayena, a 16 de septiembre de 2024.- El Alcalde-Presidente, fdo.: Antonio Francisco Olmos Reyes.





Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA CALAHORRA

Administración

## DECRETO DELEGACIÓN COMPETENCIAS EN CONCEJAL PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

DECRETO DELEGACIÓN COMPETENCIAS EN CONCEJAL PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

Expediente nº: 310/2024

**Procedimiento:** Delegación competencias en Concejal para Celebración de Matrimonio Civil.

### DECRETO DE ALCALDÍA

Vista la solicitud presentada por D. Augusto Isidoro Rosillo Montalbán, con DNI.: \*\*\*5145\*\*, concejal de este ayuntamiento, en fecha 29/08/2024 y con registro de entrada nº 2024-E-RE-355, en la que solicita la delegación de funciones de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil en este municipio el día 05 de Octubre de 2.024.

Visto el artículo 51.2 del Código Civil y de conformidad con lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada por la Ley 11/99 de 21 de Abril.

### RESUELVO

**PRIMERO.** Delegar en favor de D. Augusto Isidoro Rosillo Montalbán, Concejal de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la autorización del acto de celebración del matrimonio civil, correspondiente al expediente gubernativo de matrimonio civil nº 68/24, entre los contrayentes D. David Rodríguez Valero y Dª Alba Regina Rosillo Sánchez, a celebrar el día 05 de Octubre de 2024.

**SEGUNDO.** Notificar al interesado la resolución de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

**TERCERO.** Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación

**CUARTO.** Publicar la presente Resolución en el BOP.

En La Calahorra, a 12 de septiembre de 2024 Firmado por Alejandro Ramírez Pérez (ALCALDE)



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA MALAHÁ

Administración

## Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)

*Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)*

### MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA, APROBADA EN SESIÓN PLENARIA DE 10 DE JULIO DE 2024.

#### Artículo 1.- Fundamento y naturaleza.

De conformidad con lo previsto en el artículo 59, en relación con los artículos 92 a 99 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 (TRLHL), el Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica es un impuesto directo y obligatorio.

#### Artículo 2.- Hecho imponible

1. Constituye el hecho imponible de este impuesto. la titularidad de vehículos de tracción mecánica, aptos para circular por las vías públicas, cualquiera que sea su clase y categoría.
2. Se considerará vehículo apto para la circulación el que hubiera sido matriculado en los Registros públicos correspondientes y mientras no haya causado baja en los mismos.
3. No están sujetos a este impuesto:
  - a) Los vehículos que, habiendo sido dados de baja en los registros por antigüedad de su modelo, puedan ser autorizados para circular excepcionalmente con ocasión de exhibiciones, certámenes o carreras limitadas a los de esta naturaleza.
  - b) Los remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica cuya carga útil no sea superior a 750 kilogramos.

#### Artículo 3.- Sujeto Pasivo

Son sujetos pasivos de este impuesto las personas físicas o jurídicas y las Entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a cuyo nombre conste el vehículo en el permiso de circulación.

#### Artículo 4. – Exenciones.

1. Estarán exentos del impuesto los vehículos incluidos en el artículo 93 del TRLHL.
2. Para poder gozar de las exenciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 93 “vehículos para personas de movilidad reducida”, los interesados deberán presentar a la solicitud de exención junto con el certificado o acreditación de reconocimiento de la discapacidad emitido por órgano competente y la ficha técnica del vehículo. En el caso de vehículos matriculados a nombre de personas con discapacidad para su uso exclusivo, deberá acreditarse además el destino del vehículo mediante declaración jurada del interesado. Esta

exención no será aplicable a los sujetos pasivos beneficiarios de las mismas por más de un vehículo simultáneamente.

3. Para la concesión de la exención de tractores, remolques, semirremolques y maquinaria provisto de Cartilla de Inspección Agrícola, los interesados deberán presentar la solicitud de exención junto con la fotocopia del permiso de circulación del vehículo, fotocopia de la Tarjeta de características técnicas del vehículo y fotocopia de la Cartilla de inspección agrícola.

#### Artículo 5. Cuota tributaria

El impuesto se exigirá con arreglo al cuadro de tarifas establecido en el artículo 95 TRLHL, aplicando sobre ellas un coeficiente del 1.25.

TIPO VEHÍCULO	Cuota art. 95 TRLHL	Cuota incrementada en coeficiente 1.25
<b>A) TURISMOS</b>		
De menos de 8 caballos fiscales	12,62	15,77
De 8 hasta 11,99 caballos fiscales	34,08	42.60
De 12 hasta 15,99 caballos fiscales	71.94	89.92
De 16 hasta 19,99 caballos fiscales	89.61	112.01
De 20 caballos fiscales en adelante	112.00	140
<b>B) AUTOBUSES</b>		
De menos de 21 plazas	83.30	104.12
De 21 a 50 plazas	118.64	148.30
De más de 50 plazas	148.30	185.37
<b>C) CAMIONES</b>		
De menos de 1.000 kg de carga útil	42.28	52.85
De 1.000 a 2.999 kg de carga útil	83.30	104.12
De más de 2.999 a 9.999 kg de carga útil	118.64	148.30
De más de 9.999 kg de carga útil	148.30	185.37
<b>D) TRACTORES</b>		
De menos de 16 caballos fiscales	17.67	22.08
De 16 a 25 caballos fiscales	27.77	34.71
De más de 25 caballos fiscales	83.30	104.12
<b>E) REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES ARRASTRADOS POR VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA</b>		
De menos de 1.000 y más de 750 kg de carga útil	17.67	22.08
De 1.000 a 2.999 kg de carga útil	27.77	34.71

De más de 2.999 kg de carga útil	83.30	104.12
<b>F) OTROS VEHÍCULOS CICLOMOTORES</b>		
Ciclomotores	4.42	5.52
Motocicletas de hasta 125 cc	4.42	5.52
Motocicletas de más de 125 hasta 250 cc	7.57	9.46
Motocicletas de más de 250 hasta 500 cc	15.15	18.93
Motocicletas de más de 500 hasta 1.000 cc	30.29	37.86
Motocicletas de más de 1.000 cc	60.58	75.72

### Artículo 6. Periodo impositivo y devengo

1. El período impositivo coincide con el año natural, salvo en el caso de primera adquisición de los vehículos. En este caso el período impositivo comenzará el día en que se produzca dicha adquisición.

2. El impuesto se devenga el primer día del período impositivo.

3. El importe de la cuota del impuesto se prorrateará por trimestres naturales en los casos de primera adquisición o baja definitiva del vehículo, en los términos a los que se refiere el art. 35 del Reglamento General de Vehículos, incluyéndose en la liquidación aquel en el que se declara el alta o la baja respectivamente. También procederá el prorrateo de la cuota en los mismos términos en los supuestos de baja temporal por sustracción o robo del vehículo, y ello desde el momento en que se produzca dicha baja temporal en el Registro Público correspondiente.

### Artículo 7. Gestión

1. La gestión, liquidación, inspección, y recaudación, así como la revisión de los actos dictados en la vía de gestión corresponde al Ayuntamiento de la Malahá cuando el domicilio que conste en el permiso de circulación del vehículo pertenezca a su término municipal.

2. En el caso de primeras adquisiciones de vehículos, los obligados tributarios presentarán en la oficina o entidad financiera colaboradora correspondiente, declaración-liquidación según el modelo determinado por este Ayuntamiento, que contendrá los elementos de la relación tributaria imprescindibles para la liquidación normal o complementaria procedente. La fecha de pago de dicha declaración liquidación habrá de ser anterior a la fecha de matriculación del vehículo, debiendo corresponder ambas al mismo ejercicio, calculando la cuota conforme a la tarifa vigente en dicho ejercicio. Se acompañará la documentación acreditativa de su compra, Tarjeta de Inspección Técnica de Vehículos y el Documento Nacional de Identidad o Código de Identificación Fiscal del sujeto pasivo. La misma obligación recaerá sobre los obligados tributarios que rehabiliten un vehículo, salvo que ya hayan efectuado el pago del recibo de vencimiento periódico y notificación colectiva correspondiente al ejercicio en el que se produzca la rehabilitación.

2. En el caso de primeras adquisiciones de vehículos o cuando estos se reformen de manera que altere su clasificación, a los efectos del presente impuesto, los sujetos pasivos presentarán en la oficina gestora correspondiente, en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de adquisición o reforma, declaración-liquidación según el modelo determinado por este Ayuntamiento, que contendrá los elementos de la relación tributaria imprescindible para la liquidación normal o complementaria procedente, así como la realización de la misma. Se acompañarán la documentación acreditativa de su compra o modificación, certificado de sus características técnicas y DNI o Código de Identificación fiscal del sujeto pasivo.

3. Simultáneamente a la presentación de la declaración-liquidación a que se refiere el apartado anterior, el sujeto pasivo ingresará el importe de la cuota del impuesto resultante de la misma. Esta autoliquidación tendrá la

consideración de liquidación provisional en tanto que por la oficina gestora no se compruebe que la misma se ha efectuado mediante la correcta aplicación de las normas reguladoras del impuesto.

#### **Artículo 8. Infracciones y sanciones.**

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por las mismas corresponden en cada caso, se aplicará el régimen regulado en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

#### **DISPOSICIÓN FINAL:**

La presente ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor en tanto no se acuerde su derogación expresa.

En La Malahá, a 13 de septiembre de 2024.

Firmado por el Alcalde, D. Jose María Villegas Jiménez



## Administración Local

### AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Administración

## APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTUDIO DE DETALLE Balcón DE GRANADA NÚMERO 5

*Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para modificación de parte de los parámetros de la ordenación detallada establecida para la parcela sita en la calle Balcón de Granada número 5, referencia catastral 0592309VG4009D0001AZ"*

El Pleno del Ayuntamiento de Las Gábias, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024 (Punto 5), adoptó el siguiente acuerdo:

**PRIMERO.** - Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle, presentado el 5 de marzo de 2024, por D. Manuel Ríos Jiménez, redactado por D. Javier Moreno del Ojo, Arquitecto con número de colegiado 4.634, con CSV 07E8000DA25400V3D4G9B2Q4F5, y cuyo objeto es modificar parte de los parámetros de la ordenación detallada establecida para la parcela sita en la calle Balcón de Granada número 5, referencia catastral 0592309VG4009D0001AZ, por el Plan Parcial 7 B "El Montecillo", en concreto:

- Modificación de la distancia de los retranqueos a linderos de frente de la parcela independientemente de la altura de la edificación, estableciendo los siguientes: 3 metros a alineación de calle y 5 metros al resto de linderos de la parcela.
- Modificación de la altura del vallado perimetral de la parcela, estableciendo una altura de la parte opaca de 1,80 m en todo el perímetro de la parcela.

**SEGUNDO.** - Dejar sin efecto la suspensión del otorgamiento de licencia de obras sobre el ámbito afectado por el Estudio de Detalle.

**TERCERO.** - Depositar el Estudio de Detalle en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de los Bienes y Espacios Catalogados y remitir a la Consejería competente en materia de ordenación del territorio y urbanismo para su depósito en el correspondiente registro autonómico.

**CUARTO.** - Notificar a los propietarios de terrenos comprendidos en el ámbito afectado por el Estudio de Detalle de su aprobación definitiva.

**QUINTO.** - Publicar el Acuerdo de aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Las Gábias.

El citado Estudio de Detalle se ha inscrito y depositado en el registro autonómico de instrumentos urbanísticos, de conformidad con los artículos 82 y 83 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, 110.1 de su Reglamento General, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de diciembre y artículos 3, 7, 8, 14, 20 y 22 del Decreto 2/2004, de 7 de Enero, por el que se regulan los registros administrativos de instrumentos de planeamiento, de convenios urbanísticos y de los espacios y bienes catalogados, y se crea el Registro Autonómico, asignándole el número de registro 10.171, en la sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Las Gábias de la Unidad Registral de Granada, expediente número 18-006601/24.

Igualmente se ha inscrito y depositado en el registro municipal de instrumentos urbanísticos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.3 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, asignándole el número de registro 003/2024.

El Estudio de Detalle referenciado se encuentra publicado, para su general conocimiento, en el portal de transparencia de este Ayuntamiento *[dirección* <https://www.lasgabias.es/portal-transparencia/transparencia-en-materia-de-urbanismo-obras-publicas-y-medioambiente/planeamiento-y-disciplina-urbanistica/>

En Las Gábias, a 13 de septiembre de 2024

Firmado por la Concejal delegada de Urbanismo, Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 (Decreto 2024/00262, de 5 de febrero. Inmaculada Paloma López García



## Administración Local

### AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Administración

## APROBACIÓN DEFINITIVA ESTUDIO DE DETALLE PASEO DE LOS PINOS NÚMERO 5

*Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para modificación de la ocupación de la parcela establecida en Paseo de los Pinos número 5, del Plan Parcial Pago Arache.*

El Pleno del Ayuntamiento de Las Gábias, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024 (punto 5), adoptó el siguiente acuerdo:

“PRIMERO.- Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle promovido por D. Alejandro Gómez Alanis, presentado el día 30 de enero de 2024, redactado por D. Juan Antonio Escribano Ferreira, Arquitecto con número de colegiado 4429 del Colegio de Arquitectos de Granada, con CSV 07E8000D436A00F0Y9I5I2N4U5, cuyo objeto es la modificación de la ocupación de la parcela, pasando del 20% actual a una ocupación del 40% en planta baja, establecida para la parcela sita en Paseo de los Pinos nº 5, con referencia catastral 1708725VG4110H0001DT, perteneciente al Plan Parcial Pago Arache.

SEGUNDO. - Dejar sin efecto la suspensión del otorgamiento de licencia de obras sobre el ámbito afectado por el Estudio de Detalle.

TERCERO. - Depositar el Estudio de Detalle en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de los Bienes y Espacios Catalogados y remitir a la Consejería competente en materia de ordenación del territorio y urbanismo para su depósito en el correspondiente registro autonómico.

CUARTO. - Notificar a los propietarios de terrenos comprendidos en el ámbito afectado por el Estudio de Detalle de su aprobación definitiva.

QUINTO. - Publicar el Acuerdo de aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Las Gábias.”

El citado Estudio de Detalle se ha inscrito y depositado en el registro autonómico de instrumentos urbanísticos, de conformidad con los artículos 82 y 83 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, 110.1 de su Reglamento General, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de diciembre y artículos 3, 7, 8, 14, 20 y 22 del Decreto 2/2004, de 7 de Enero, por el que se regulan los registros administrativos de instrumentos de planeamiento, de convenios urbanísticos y de los espacios y bienes catalogados, y se crea el Registro Autonómico, asignándole el número de registro 10.172, en la sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Las Gábias de la Unidad Registral de Granada, expediente número 18-006602/24.

Igualmente se ha inscrito y depositado en el registro municipal de instrumentos urbanísticos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.3 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, asignándole el número de registro 2/2024.

El Estudio de Detalle referenciado se encuentra publicado, para su general conocimiento, en el portal de transparencia de este Ayuntamiento [dirección <https://www.lasgabias.es/portal-transparencia/transparencia-en-materia-de-urbanismo-obras-publicas-y-medioambiente/planeamiento-y-disciplina-urbanistica/>]

En Las Gábias, a 13 de septiembre de 2024

Firmado por la Concejala Delegada de Urbanismo, Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 (Decreto 2024/00262 de 05 de febrero). Inmaculada Paloma López García





## Administración Local

### AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

Administración

## OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2024

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2024 AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

D. Raúl Orellana Vilchez, Alcalde-Presidente del Excmo Ayuntamiento de Órgiva HAGO SABER, que la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Órgiva en sesión celebrada con fecha 16 de septiembre de 2024 adoptó, entre otros, el acuerdo donde se aprueban la Oferta de Empleo Público 2024 y la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2024, el cual a continuación se pone de manifiesto su contenido:

Vista providencia de alcaldía por la que se inicia expediente de aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2024.

Vistas propuestas del servicio de personal para la aprobación de las OEP ordinaria y extraordinaria para el año 2024.

Visto que con fecha 12/09/2024, se constituye la Mesa General de Negociación para negociar la OEP ordinaria 2024 y OEP extraordinaria 2024.

Vistos Informes de Secretaría de fecha 12/09/2024 obrantes en el expediente.

Visto informe favorable de Intervención de fecha 12/09/2024.

Vista la propuesta de resolución PR/2024/716 de 13 de septiembre de 2024.

### LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL ACUERDA:

**PRIMERO:** Aprobar la Oferta de Empleo Público 2024, con la siguiente relación de plazas:

SISTEMA	ESCALA	GRUPO	SUBGRUPO	Nº VACANTES	DENOMINACIÓN
ACCESO LIBRE	AG	A2	TÉCNICO DE GESTIÓN	1	TÉCNICO MEDIO
PROMOCIÓN INTERNA	LABORAL	AP/C2		1	MONITOR SOCIOCULTURAL

**SEGUNDO:** Aprobar la Oferta de Empleo Público Extraordinaria 2024, con la siguiente relación de plazas:

PERSONAL LABORAL					
CÓDIGO PUESTO	GRUPO	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	NÚMERO	VACANTES
413	C2		OFICIAL FONTANERÍA	1	1
406_01	AP	OPERARIO	OPERARIO FONTANERÍA	1	1
407_01	AP		RESPONSABLE OPERARIO LIMPIEZA	1	1
407_02	AP		OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	1	1
407_03	AP		OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	1	1
407_04	AP		OPERARIO LIMIEZA VIARIA	1	1
407_05	AP		OPERARIO LIMPIEZA VIARIA	1	1
420	AP		OPERARIO OFICIOS SEPULTURERO	1	1
409_02	AP		OPERARIO MEDIO AMBIENTE	1	1
404_04	AP		OPERARIO INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	1

**TERCERO:** Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

**CUARTO:** Dar al expediente la tramitación administrativa que legalmente corresponda.

Lo que se hace público para general conocimiento indicando que contra el presente acuerdo, 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 su 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 su 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.

En Órgiva, a 16 de septiembre de 2024  
Firmado por: El Alcalde-Presidente D. Raúl Orellana Vílchez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PÍÑAR

Administración

## Nombramiento Técnico de Medio Ambiente

*Resolución del nombramiento como funcionario de carrera. Ejecución del proceso de estabilización de empleo temporal.*

De conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; el artículo 136 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y el artículo 7 del 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 la Administración Local,

### RESUELVO

**PRIMERO.** Realizar el nombramiento como funcionario de carrera a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI
José Luis Martínez Fajardo	74XXXXXX X

**SEGUNDO.** Disponer la cantidad de 4828,27 euros a la que asciende la retribución al nombrado.

**TERCERO.** Notificar la presente resolución al aspirante que ha obtenido la plaza, comunicándole que deberá tomar posesión en el plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a la recepción de la notificación.

Del mismo modo, se le comunicará que su incorporación al puesto de trabajo será con fecha 01-10-2024

Asimismo, se le informará acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de

confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

**CUARTO.** Publicar el nombramiento en el *Boletín Oficial de la Provincia* y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinar.dipgra.es/opencms/opencms/sede/index>. y, en el *Tablón de Anuncios*, para mayor difusión.

**QUINTO.** Comunicar al Registro de Personal, a los efectos oportunos.

**SEXTO.** Proporcionar la información estadística correspondiente a los resultados del proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración.

**SEPTIMO.** Informar a la representación legal de los empleados del *[nombramiento/contratación]*, a los efectos que procedan.

En Píñar, a 13 de septiembre de 2024  
Firmado por Ana María Ferrón Guindos



Administración Local

NÚMERO 2024042129

**AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE**

Administración

## Rectificación Bases Convocatoria de Plaza Técnico de Servicios Económicos (A2) por Promoción Interna mediante Concurso-oposición (Personal Funcionario)

D. José Enrique Medina Ramírez, Alcalde – Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada)

### HACE SABER:

Que por Resolución de Alcaldía número 2024/2689, de fecha 28/08/24, se acordó la rectificación de las bases reguladoras del proceso de selección para cubrir la plaza vacante de Técnico de Servicios Económicos, en régimen de personal funcionario, por promoción interna, cuyo texto íntegro se detalla:

### “BASES PARA LA PROVISIÓN DE PUESTO POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICION DE MÉRITOS PROMOCION INTERNA

#### PRIMERA. Objeto de la Convocatoria

Es objeto de las presentes bases cubrir en propiedad la plaza que se incluye en la oferta pública de empleo correspondiente al ejercicio del año 2022 aprobada por Resolución de Alcaldía nº641 de 12 de mayo de 2022, publicada en BOJA Nº 6 de junio de 2022, que tiene las siguientes características:

Grupo	A
Subgrupo	A2
Escala	Administración General
Subescala	Gestión Administrativa/Técnica Servicios Especiales
Denominación	Técnico/a de Servicios Económicos
Nº de vacantes	1

#### SEGUNDA. Requisitos y Condiciones de Participación

Podrán tomar parte en este concurso-oposición quienes reúnan todos los siguientes requisitos:

a) Tener la condición de funcionario de carrera del Ayuntamiento de Pinos Puente, de acuerdo con el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sin perjuicio de las siguientes:

-No podrán participar los funcionarios declarados en suspensión firme de funciones mientras dure la suspensión, así como los excedentes voluntarios por interés particular o por agrupación familiar durante los dos años de permanencia obligatoria en dichas situaciones.

-Los funcionarios en las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares y de servicios especiales, sólo podrán participar si en la fecha de la finalización del plazo de presentación de instancias han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido.

-Los funcionarios que hayan accedido a otro Cuerpo o Escala por promoción interna o por integración y permanezcan en el puesto de trabajo que desempeñaban, se les computará el tiempo de servicio prestado en dicho puesto a efectos de la permanencia de dos años en el destino definitivo.

b) Tener una antigüedad de al menos, dos años como personal funcionario de carrera en el cuerpo o escala desde el que se accede, según lo dispuesto en el artículo 18.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación con el artículo 76 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.

c) Estar en posesión al menos de la titulación de Diplomatura Universitaria o Grado.

### TERCERA. Tasas por derechos de examen.

Los derechos de examen deberán abonarse conforme a la Tasa que figura en la Ordenanza Fiscal reguladora de las Tasas de la Tasa por Derechos de Examen, mediante ingreso o transferencia al número de cuenta ES15-3023-0041-7204-1000-5003, Caja Rural de Granada, debiendo especificar el nombre y apellidos del candidato/a y la convocatoria. El pago íntegro de esta tasa habrá de realizarse antes de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo el importe de 55,00 €.

El resguardo del pago se adjuntará a la solicitud. La falta de abono de los derechos de examen en el momento de la solicitud de participación en el procedimiento selectivo, o la falta de acreditación de la misma determinará la exclusión definitiva, no siendo susceptible de subsanación. El no superar el proceso selectivo no implicará derecho a la devolución de la respectiva tasa.

No obstante, estarán exentas del pago de la tasa por derechos de examen, según establece la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Derechos de Examen:

-Los sujetos pasivos que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

- Los sujetos pasivos, que acrediten mediante el correspondiente título, su condición de miembros de familias numerosas.

- Los sujetos pasivos desempleados de larga duración (Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, según definición INE)

La condición que pueda legitimar la presente bonificación sólo podrá ser acreditada en casa caso mediante:

-Familias numerosas: Carné individual de Familia numerosa, acompañado de DNI, NIE u otro documento que acredite su titular. Por tanto, no será suficiente aportar el libro de familia para acreditar la condición de familia numerosa.

- Personas con discapacidad: Tarjeta acreditativa del grado de discapacidad expedida por la Junta de Andalucía.

### CUARTA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes (Anexo I), requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de selección, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.**

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el *Boletín Oficial de la Provincia* y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinospuente.absiscloud.com>.

### QUINTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la

sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinospuente.absiscloud.com>, se señalará un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinospuente.absiscloud.com>. En la misma se hará constar la composición de la Comisión de Valoración, el día, hora y lugar en que habrán de realizarse las valoraciones.

#### **SEXTA. Tribunal Calificador**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El número de los miembros de los Tribunales nunca será inferior a cinco, asimismo, su composición será predominantemente técnica y las vocalías deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocada.

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

<b>Cargo</b>
Presidencia- Suplencia
Vocalía- Suplencia
Vocalía-Suplencia
Vocalía- Suplencia
Secretaría-Suplencia

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo del proceso de selección, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **SÉPTIMA. Procedimiento de selección**

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

- Oposición.
- Concurso.

## **A) FASE DE OPOSICIÓN (40 PUNTOS):**

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de aptitud eliminatoria y obligatoria para los aspirantes.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir.

El ejercicio de las pruebas será obligatorio y eliminatorio, calificándose hasta un máximo de 40 puntos, siendo eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 20 puntos. La puntuación de cada uno de los ejercicios se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del Tribunal.

Para el orden de actuación de los aspirantes será necesario atender al resultado del sorteo al que al que se refiere el artículo 17 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. La Resolución de 25 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, según el resultado de dicho sorteo, el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas en la Administración General del Estado que se convoquen desde el día siguiente a la publicación de esta resolución, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», atendiendo, a estos efectos, a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «V», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra inmediata siguiente en el abecedario y así sucesivamente.

El ejercicio de la oposición será el siguiente:

El ejercicio consistirá en la contestación por escrito de un cuestionario de cuarenta preguntas tipo test, más cinco de reserva para sustituir a posibles preguntas anuladas sobre las materias comprendidas en el programa de materias específicas del anexo I. El cuestionario tipo test estará compuesto por preguntas con tres respuestas alternativas de las que sólo una de ellas será correcta. Todas las preguntas tendrán el mismo valor de 1 punto. Las respuestas correctas puntuarán positivamente, las no contestadas o, en su caso, anuladas no tendrán valoración alguna, y las contestadas erróneamente restarán un cuarto del valor de la respuesta correcta. El Tribunal señalará en el momento de proponer este ejercicio el tiempo concedido para su realización, sin que su duración pueda exceder de noventa minutos

El ejercicio tendrá una duración de 90 minutos.

## **B) Méritos computables (60 PUNTOS):**

### **- FORMACIÓN (20 PUNTOS)**

Por haber superado asistido a cursos de formación y perfeccionamiento, seminarios, congresos, jornadas, ponencias o similares siempre que, a juicio de la Comisión de Valoración, estén directamente relacionados con las materias competenciales propias del puesto al que se opta, en los que se haya expedido diploma, certificación de asistencia y/o, en su caso certificación de aprovechamiento, podrá adjudicarse hasta un máximo de 40 puntos, con arreglo a los siguientes baremos:

- Hasta 25 horas lectivas de duración: 0,8 puntos por cada uno.
- Entre 26 y 50 horas lectivas de duración: 1,2 puntos por cada uno.
- Más de 50 horas lectivas de duración: 1,6 puntos por cada uno.

En caso de que no conste el número de horas o no se aporte justificación de su duración, se otorgará la puntuación mínima.

Asimismo, para la obtención de puntuación se exigirá la concurrencia de los siguientes criterios:



1. Que las actividades formativas hayan sido organizadas o impartidas por instituciones públicas, fundaciones, organizaciones sindicales, universidades privadas o colegios profesionales.

2. Cada curso o actividad formativa sólo podrá ser valorada una vez y no se podrá acumular la puntuación por asistir a las que sean idénticas, sin que puedan ser susceptibles de valoración sucesivas ediciones de las mismas.

3. No se valorarán los cursos selectivos para la adquisición de la condición de funcionario ni los cursos de doctorado.

4. Tampoco se valorarán aquellos cursos o asignaturas que formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación académica oficial.

### - EXPERIENCIA/ANTIGÜEDAD (40 PUNTOS)

Se valorará con un máximo de 40 puntos.

- Por cada mes de servicio en puestos igual o superior categoría, en la Administración Local 0,24 puntos.
- Por cada mes de servicios en puestos de igual o superior categoría, en cualquier otra administración, 0,15 puntos.
- Por cada mes de servicios en la Administración Local, en el nivel C1, en la Administración Local, 0,14 puntos.
- Por cada mes de servicios en cualquier otra Administración, en el nivel C1, 0,06 puntos.

Para acreditar la experiencia profesional se aportará certificación expedida por el organismo público en donde se halla desempeñado el puesto de trabajo, vida laboral y nombramiento.

En caso de empate en la fase de concurso, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 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.

### OCTAVA. Relación de Aprobados, Acreditación de los Requisitos Exigidos y Nombramiento

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes se vendrá a adjudicar provisionalmente el puesto convocado, con arreglo al resultado de dicha evaluación.

El resultado del concurso-oposición, se reflejará en una relación comprensiva de la totalidad del personal concursante, ordenada de mayor a menor puntuación, con indicación para cada concursante de la puntuación obtenida en cada apartado.

Esta relación será expuesta al público en los locales del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinospuente.absiscloud.com>, durante el plazo de diez días hábiles, durante los cuales los concursantes podrán formular reclamaciones.

Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones la Comisión formulará propuesta definitiva de adjudicación del puesto, remitiéndola al órgano convocante para su publicación en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepinospuente.absiscloud.com>, tras resolución motivada de éste.

El concursante que obtenga el puesto de trabajo deberá tomar posesión en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la adjudicación del puesto o de un mes si comporta cambio de residencia, salvo aplazamiento acordado por la Entidad.

### NOVENA. Incidencias.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; el 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; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 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.

## **ANEXO I.-TEMARIO ESPECIFICO**

Tema 1. El Presupuesto General de las Entidades locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La Elaboración y aprobación del Presupuesto. La prórroga del Presupuesto.

Tema 2. La estructura presupuestaria. Los créditos del presupuesto de gastos: delimitación, situación y niveles de vinculación jurídica. Las modificaciones de crédito: clases, concepto, financiación y tramitación

Tema 3. La ejecución del presupuesto de gastos y de ingresos: sus fases. Los pagos a justificar. Los anticipos de caja fija. Los gastos de carácter plurianual. La tramitación anticipada de gastos. Los proyectos de gasto. Los gastos con financiación afectada: especial referencia a las desviaciones de financiación.

Tema 4. La liquidación del presupuesto. Tramitación. Los remanentes de crédito. El resultado presupuestario: concepto, cálculo y ajustes. El remanente de tesorería: concepto y cálculo. Análisis del remanente de tesorería para gastos con financiación afectada y del remanente de tesorería para gastos generales. La consolidación presupuestaria.

Tema 5. La tesorería de las Entidades Locales. Régimen jurídico. El principio de unidad de caja. Funciones de la tesorería. Organización. Situación de los fondos: la caja y las cuentas bancarias. La realización de pagos: prelación, procedimientos y medios de pago. El cumplimiento del plazo en los pagos: el período medio de pago. El estado de conciliación.

Tema 6. El sistema de contabilidad de la Administración local: principios, competencias y fines de la contabilidad. Las Instrucciones de contabilidad: especial referencia al trámite simplificado. Documentos contables y libros de contabilidad.

Tema 7. La Cuenta General de las Entidades Locales: contenido, formación, aprobación y rendición. Otra información a suministrar al Pleno, a los órganos de gestión, a los órganos de control interno y a otras Administraciones Públicas.

Tema 8. Los recursos de las Haciendas Locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las Entidades Locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios

Tema 9. La Gestión, liquidación y recaudación de los recursos de las Haciendas Locales. Los ingresos indebidos. La gestión de recaudación en periodo voluntario y ejecutivo. La revisión en vía administrativa de los actos de gestión tributaria dictados por las Entidades Locales. La gestión y recaudación de recursos por cuenta de otros entes públicos.

Tema 10. La inspección de los tributos. Funciones y facultades. Actuaciones inspectoras. Infracciones y sanciones tributarias. Procedimiento de inspección tributaria. La inspección de los recursos no tributarios.

Tema 11. La relación jurídica tributaria: concepto y elementos. Hecho imponible. Devengo. Exenciones. Sujeto activo. Sujetos pasivos. Responsables. La solidaridad: extensión y efectos. El domicilio fiscal. La representación. La transmisión de la deuda.

Tema 12. El Impuesto sobre Bienes Inmuebles. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones y bonificaciones. Base imponible. Base liquidable. Cuota, devengo y período impositivo. Gestión catastral. Gestión tributaria. Inspección catastral.

Tema 13. El Impuesto sobre actividades económicas. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones. Cuota: las tarifas. Devengo y período impositivo. Gestión censal y gestión tributaria. El recargo provincial. El Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

Tema 14. El Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica. El impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana

Tema 25. Tasas y precios públicos. Principales diferencias. Las contribuciones especiales: anticipo y aplazamiento de cuotas y colaboración ciudadana.

**ANEXO II:**  
**SOLICITUD DEL INTERESADO**

A RELLENAR POR LA ADMINISTRACIÓN	
N.º Expediente	N.º Registro
Modelo	Fecha
Órgano/Centro/Unidad	Código Identificación

DATOS DEL SOLICITANTE		
Nombre y Apellidos		NIF
Grupo/Subgrupo	Escala	Subescala
Denominación del Puesto		

DATOS DEL REPRESENTANTE	
Tipo de persona	
<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Jurídica	
Nombre y Apellidos/Razón Social	NIF/CIF
Poder de representación que ostenta	

OBJETO DE LA SOLICITUD
------------------------

## EXPONE

**PRIMERO.** Que, visto el anuncio de convocatoria de provisión por el procedimiento de concurso-oposición de méritos del puesto de Técnico de los Servicios Económicos del Ayuntamiento de Pinos Puente, cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

**SEGUNDO.** Que declara conocer y aceptar las Bases para la provisión del puesto por el sistema de concurso-oposición.

## DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

- Estar en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa, excepto la de suspensión firme.
- Haber permanecido como mínimo dos años en su actual puesto definitivo de trabajo hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de las instancias, salvo las excepciones que contempla la ley.
- Pertenecer al Cuerpo/Escala/Subescala/Clase o Categoría al que se encuentre adscrito el puesto convocado, así como cumplir los requisitos del mismo establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

### Titulación, trabajos, cursos de formación y perfeccionamiento, antigüedad y relación de méritos alegados:

---

---

---

---

---

Por todo lo cual, **SOLICITO** que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 y 79 del texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 41 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, se admita esta solicitud para el proceso de provisión referenciado.

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.”

**SEGUNDO.** Publicar la convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas en el *Boletín Oficial de la Provincia* y en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://pinos-puente.org> y extracto en el Boletín Oficial del Estado.

La fecha del anuncio en el Boletín Oficial del Estado servirá para el computo del plazo de presentación de instancias, plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el *Boletín Oficial del Estado*.

**TERCERO.** Vista la comunicación de los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal, designar los miembros del Tribunal que han de valorar el concurso-oposición, notificarles la resolución de designación, para su conocimiento, y publicar la composición del Tribunal.

**CUARTO.** Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las convocatoria, aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, y publicar la relación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://pinos-puente.org>], otorgando a aspirantes excluidos un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación del anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Por lo que se somete el presente expediente a información Pública para que los interesados presenten sus solicitudes de acuerdo a las directrices señaladas en la presentes Bases.

En Pinos Puente a 13 de Septiembre de 2024.

El Alcalde.



**Administración Local**

**NÚMERO 2024042987**

**AYUNTAMIENTO DE POLOPOS - LA MAMOLA**

Administración

## Delegación celebración matrimonio civil.

### DELEGACIÓN CELEBRACIÓN MATRIMONIO CIVIL

EDICTO D. Matías González Braos, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Polopos - La Mamola (Granada), HACE SABER: Que con fecha 2 de septiembre de 2024, se ha dictado resolución por la Alcaldía, por la que se acuerda delegar en el concejal D. Antonio David Fernández Maldonado la celebración del matrimonio civil entre D. José González Bonilla y Dña. Miriam del Carmen González Maldonado para el próximo día 22 de septiembre de 2024. Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Mamola, a la fecha de la firma digital. El Alcalde - Presidente

En ....., a ..... de.....de.....

Firmado por:.....



**Administración Local**

**AYUNTAMIENTO DE ZAFARRAYA**

Administración

## Rectificación de las bases de Mediador Intercultural.

*Rectificación de las bases de Mediador Intercultural.*

Vista la publicación en el BOP n.º 177, de 12 de septiembre de 2.024, de las bases correspondientes a la provisión en propiedad, mediante el sistema de concurso-oposición libre y creación de bolsa de empleo, de una plaza de mediador intercultural.

Vistos los errores que se contienen en las mismas, se procede mediante Decreto, n.º 523, de 13 de septiembre de 2.024, a la rectificación de las mismas; adoptándose el acuerdo siguiente:

Rectificar las bases por las que se ha de regir el procedimiento para la selección de un mediador intercultural, funcionario de carrera, vacante en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Zafarraya, mediante concurso-oposición libre y la creación de bolsa de empleo. En el sentido siguiente:

- Se modifica la base cuarta, en su párrafo 3º, a la cual se debe añadir: “publicándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía”.
- Se modifica la base cuarta, en su párrafo 7º, que comienza: “Terminado el plazo...”; debe añadir: que la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en el caso de que no se exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.
- Se modifica la base cuarta, en su párrafo 8º, que comienza: “Si se formularan...”; hay que sustituir el término “composición del tribunal” por designación del tribunal.
- Se modifica la base sexta, en el párrafo donde dice: Primer Ejercicio; debe de eliminarse “No siendo eliminatorio” y se debe sustituir por: “Siendo eliminatorio. Debiendo obtener un mínimo de 20 puntos para superar esta prueba.”

Publicar el texto íntegro de la rectificación reseñada, de las bases reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios y Portal de la Transparencia de la sede electrónica de este Ayuntamiento, <http://zafarraya.sedelectronica.es>.

Publicar un extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía; siendo la fecha del anuncio del Boletín Oficial del Estado, la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.

Contra las Bases los interesados podrán interponer recurso potestativo de reposición en la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Zafarraya (Granada), en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación (arts. 123 y 124 de la Ley 39/2.015). Sino estima oportuno la presentación de este recurso, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados de la misma forma, ante el Juzgado de los Contencioso-Administrativo de Granada (Ley 29/1998), sin perjuicio de que podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Zafarraya, a 16 de Septiembre de 2024.

Firmado por: Rosana Molina Molina.



Administración de Justicia

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº2

Administración

## JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 3/2024

JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 3/2024 NOTIF. STCIA. A RAFAEL VÁZQUEZ JAIME

En este **JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA** con domicilio en Avda. del Sur Granada, planta 5ª, se sigue **PROCEDIMIENTO JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO Nº 3/24** contra RAFAEL VÁZQUEZ JAIME para que pueda tener conocimiento íntegro de Sentencia nº 18/24.

Teniendo el **PLAZO de DIEZ DÍAS** partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en este Boletín para personarse en este Juzgado para interponer el correspondiente recurso que proceda y en el plazo que corresponda.

Para que conste y surta los efectos oportunos y conocimiento, extendiendo la presente en Granada a veintidós de julio de dos mil veinticuatro.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA





Administración de Justicia

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº2

Administración

## JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 24/2024 NOTIF. STCIA. A SOPHIE CAROSIN

JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO 24/2024 NOTIF. STCIA. A SOPHIE CAROSIN

En este **JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA** con domicilio en Avda. del Sur Granada, planta 5ª, se sigue **PROCEDIMIENTO JUICIO DELITO LEVE INMEDIATO Nº 24/24** contra SOPHIE CAROSIN, con carta identidad francesa \*\*\*\*\*9454\*\*\* para que pueda tener conocimiento íntegro de Sentencia nº 143/24.

Teniendo el **PLAZO de DIEZ DÍAS** partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en este Boletín para personarse en este Juzgado para interponer el correspondiente recurso que proceda y en el plazo que corresponda.

Para que conste y surta los efectos oportunos y conocimiento, extendiendo la presente en Granada a veintidós de julio de dos mil veinticuatro.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



Administración de Justicia

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº2

Administración

## Juicio Inmediato sobre Delitos Leves nº 42/2024

*Juicio Inmediato sobre Delitos Leves nº 42/2024, Sentencia número 264/2024, emplazamiento para comparecencia*

N.I.G: 1808743220240015063.

Tipo y número de procedimiento: Juicio inmediato sobre delitos leves 42/2024.

Sobre: Hurto (conductas varias)

Atestado nº: 7458/2024

De: MERCADONA

Abogado: JOSÉ MANUEL PUERTAS MARTÍN

Contra: IVÁN GUTÉERREZ MARTÍN

D. Jesús Suárez Díaz, Letrado en funciones de la Administración de Justicia.

Doy fe:

Que en el Juicio Inmediato sobre Delitos Leves nº 42/2024 se ha dictado con fecha 22/05/2024 sentencia por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Jueza de este Juzgado, D<sup>a</sup> María Ángeles Jiménez Muñoz.

En el JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA, con sede en Avd. del Sur núm. 5, 5<sup>a</sup> planta, de Granada, se sigue procedimiento Juicio Inmediato sobre Delitos Leves núm. 42/2024, en el que con fecha 22/05/2024 ha recaído Sentencia número 264/2024 contra IVÁN GUTIÉRREZ MARTÍN, titular del Documento Nacional de Identidad núm. \*\*\*3260\*\*, a quien a través de la presente publicación se emplaza para que, en el término de DIEZ DÍAS, comparezca ante el Juzgado expresado para que pueda tener conocimiento íntegro de tal acto y ser informado de los recursos que contra la misma pudiera interponer.

Y para que conste y sirva la presente de notificación a Iván Gutiérrez Martín, expido y firmo la presente en Granada, a 29 de julio de 2024.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA