



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 10 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

	Pág.		
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA. Dirección General de Carreteras del Estado.- Expropiación por obra 33-GR-4260 .....	2	CUEVAS DEL CAMPO.- Nombramiento de Policía Local ..	31
JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.- Tabla salarial convenio colectivo Quassia Integra, S.L. año 2022 .....	2	CÚLLAR VEGA.- Notificación de expediente de expropiación forzosa, nº de orden 251 .....	32
Convenio colectivo de la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A. ....	3	Notificación de expediente de expropiación forzosa, nº de orden 250 .....	33
Convenio colectivo de la empresa HBA 2013, S.L. ....	11	Notificación de expediente de expropiación forzosa, nº de orden 273 .....	34
DIPUTACIÓN DE GRANADA. DElegación de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica.- Convocatorias subvenciones 2022 Guadalinfo .....	20	DARRO.- Delegación de la concejalía de urbanismo .....	35
		DÚRCAL.- Delegación de funciones de alcaldía en la primera Teniente Alcalde .....	36
		FONELAS.- Presupuesto municipal 2023 .....	36
		GRANADA. Delegación de Participación Ciudadana, Turismo, Comercio y Recursos Humanos.- Dejar sin efecto convocatoria para puesto de libre designación .....	36
		DELEGACIÓN DE HACIENDA.- Modificación de ordenanza fiscal nº 36 .....	37
		GÜEVÉJAR.- Proyecto de actuación para centro logístico ...	38
		HUÉSCAR.- Delegación de funciones para boda civil .....	38
		ÍLLORA.- Presupuesto general, bases de ejecución y plantilla de personal 2023 .....	38
		LOJA.- Modificación de crédito nº 42/2022, fundación Ibn Al-Jatib .....	41
		MARACENA.- Padrón de la tasa de basura 5º bimestre de 2022 .....	41
		MONACHIL.- Proyecto de urbanización del vial precio de la UE-1A.....	1
		MONTEFRÍO.- Nombramiento funcionaria de carrera escala Administración General, Auxiliar Administrativa ...	41

**AYUNTAMIENTOS**

ALBOLOTE.- Bases promoción interna para tres plazas de Especialista/Oficial de Servicios Múltiples .....	21
ARENAS DEL REY.- Selecciones de personal y provisiones de puesto .....	22
BENALÚA.- Expediente: 601/2022. Nombramiento de Administrativo de Administración General .....	27
BENALÚA DE LAS VILLAS.- Decreto OEEP rectificación de error .....	27
CARATAUNAS.- Presupuesto general 2023 .....	27
COGOLLOS DE GUADIX.- Bases y convocatoria para plaza de funcionario interino. Secretario-Interventor .....	28



NÚMERO 7.297/22

**AYUNTAMIENTO DE MONACHIL (Granada)***Proyecto de urbanización del vial precio de la UE-1A***EDICTO**

D. José Morales Morales, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Monachil.

HACE SABER: Que mediante Junta de Gobierno Local de fecha 27 de diciembre de 2022, ha acordado la "APROBACIÓN INICIAL PROYECTO DE URBANIZACIÓN DEL VIAL PREVIO ESTUDIO DE DETALLE DE LA

UE-1A, promovida por ARTTYNEU S.L.", EXPEDIENTE 1009/2021

Lo que se hace público para general conocimiento haciendo saber que el expediente estará expuesto al público para su examen, en las dependencias de Urbanismo de este Ayuntamiento y en el portal de transparencia por plazo de un mes contado a partir del siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo realizar durante dicho período cuantas alegaciones estimen convenientes a su derecho.

Monachil, 29 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: José Morales Morales.

**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA**

## DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS DEL ESTADO

*Expropiación por obra 33-GR-4260*

## EDICTO

Hecho efectivo el libramiento para el pago de los Depósitos Previos, correspondientes a la expropiación forzosa de las fincas sitas en el término municipal de Motril (Granada), afectadas por la obra clave 33-GR-4260: "Construcción de glorieta en carretera N-340, acceso oeste Motril, P.K. 330+800. Provincia de Granada", esta Demarcación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento de Expropiación Forzosa, de 26 de abril de 1957, ha resuelto señalar los días y las horas indicadas en la tabla anexa para efectuar el pago aludido, al que deberán concurrir los interesados, ya sea personalmente o por medio de representante con poder debidamente autorizado. De no comparecer y/o no percibir las correspondientes indemnizaciones, serán ingresadas en la Caja General de Depósitos en el plazo de 48 horas.

El acto tendrá lugar en la sede del Ayuntamiento de Motril, sito en Plaza de España nº 1, el día 31 de enero de 2023 a partir de las 10:00 h.

Asimismo, se advierte que, en el citado acto, deberá exhibir el D.N.I., los títulos de propiedad de la finca afectada y nota simple del Registro de la Propiedad, de fecha actual, acreditativa de la libertad de cargas de los terrenos.

Para aquellas fincas que consten en el expediente con un gravamen de hipoteca, se deberá presentar justificante fehaciente de su cancelación para poder realizar el pago; en otro caso, se consignarán las cantidades en la Caja General de Depósitos a los efectos legales procedentes.

Al mismo tiempo, se hace público este acto para que, si existieran terceras personas que se considerasen con mejor derecho al percibo de las cantidades correspondientes a cada una de las fincas, puedan comparecer en el día, hora y lugar indicado para formular la reclamación que estimen oportuna. Para ello, deberán ir provistos de los documentos en que fundamentan su intervención.

Nº Finca	Subfinca	Propietario	DNI	Fecha Citación	Hora
1		Jiménez Sabio S.L.	****1521*	31/01/2023	10:00
2		Herederos de Miguel Martín García	***2581**	31/01/2023	10:00
3		Miguel Martín Mata y María del Carmen Morales Martín	***8881** ***8821**	31/01/2023	10:00

Granada, La Jefa de Servicio de Actuación Administrativa, fdo.: Cristina Bravo Pérez.

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Tabla salarial convenio colectivo Quassia Integra, S.L. año 2022*

## EDICTO

Resolución de 22 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUASSIA INTEGRAL, S.L., SOBRE TABLAS AÑO 2022.

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa QUASSIA INTEGRAL, S.L., (con código de convenio nº 18101222012020), de fecha 1 de diciembre de 2022, sobre Tablas Salariales año 2022, presentado el día 21 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, 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,

RESUELVE:

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

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

Granada, 22 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

ACTA DE COMISIÓN NEGOCIADORA DE ACUERDO DE TABLAS SALARIALES 2022.

En Granada, a 1 de diciembre de 2022, se reúne la Comisión Negociadora compuesta por la representación de la empresa QUASSIA INTEGRA SL y de los trabajadores, ACUERDAN:

Proceder a la aprobación y firma de las tablas salariales correspondientes al año 2022 y que se adjuntan a la presente acta.

La Comisión Negociadora delega a D. Marcos Alcalde Solís, para la presentación y registro ante la autoridad laboral competente, al objeto de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO QUASSIA INTEGRA S.L. AÑO 2022.

CATEGORÍAS	SALARIO	PLUS	PLUS	PAGAS EXTRAS
	BASE	ASISTENCIA	EXTRASALARIAL	(NAVIDAD-VERANO)
	EUROS	EUROS	EUROS	VACACIONES
	Mes	Día	Día	
Técnico Superior	1.500	4	2	1.500
Encargado	1.350	4	2	1.350
Auxiliar Administrativo	1.000	4	2	1.000
Comercial	1.000	4	2	1.000
Oficial Primera	1.250	4	2	1.250
Oficial Segunda	1.100	4	2	1.100
Peón	1.000	4	2	1.000

1.- Las cantidades reflejadas en la columna de Pagas Extras y Vacaciones, hacen referencia tanto al importe de cada una de dichas Pagas, como a los 30 días de vacaciones.

2.- El importe del salario neto mensual de cada trabajador, podrá incrementarse con un complemento, por acuerdo entre cada trabajador y la empresa.

El Administrador Quassia Integra S.L., fdo.: Cándido Gámez Moreno.-El Representante Trabajadores, fdo.: Francisco Vílchez Ramal.

NÚMERO 7.067/22

## JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A.*

EDICTO

Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A., (con código de convenio nº 18100662012015), presentado el día 22 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, 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,

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.

Granada, 23 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A" Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A. y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, previo reconocimiento de su legitimidad inicial y final, las partes que han concertado este convenio son la Dirección de la empresa HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A. y de otro, el comité de empresa.

### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación en el único centro de trabajo que la empresa tiene en Almuñécar (Granada) en la fecha de firma del presente acuerdo.

### Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio colectivo de empresa será de aplicación a todas las personas que trabajan en HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A. y que estén vinculadas por relación laboral común, cualquiera que sea su categoría y Grupo Profesional en la misma.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

### Artículo 5. Denuncia y negociación de norma que lo sustituya.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán denunciar el mismo ante la otra parte con al menos dos meses de anticipación a la fecha de producirse el final de vigencia pactada de este convenio, registrando copia de la denuncia de convenio ante la Autoridad Laboral que corresponda a su ámbito territorial.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación

Si expirado el plazo legal de un año desde la denuncia del convenio no se hubiese alcanzado un acuerdo, el convenio mantendrá su íntegra vigencia en los términos previstos en el artículo 86 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

### Artículo 7. Igualdad y no discriminación.

La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de nacimiento, sexo, estado civil, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, edad, lengua, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

En el marco de sus obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las partes han concretado sus obligaciones en materia de negociación de Igualdad, acordando adherirse a los términos del Plan de Igualdad del HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A.

Durante la vigencia del convenio, las partes analizarán si fuera necesaria la puesta en marcha de medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en la legislación vigente, adoptando si fuera necesario código de buenas prácticas en la materia.

### Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo.

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión estará integrada un número igual de miembros de cada una de las partes; tres vocales en representación las personas trabajadoras que serán designados por sus representantes legales y tres vocales en representación de la Dirección de la empresa. En cualquier caso, cada parte, con independencia del número de vocales que asistan a cada reunión, representará un voto a la hora de adoptar decisiones.

2. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:
    - 2.1. Interpretación del Convenio.
    - 2.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
    - 2.3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
    - 2.4. Todas aquellas otras que para este órgano se establezcan por la legislación laboral vigente, adaptando los plazos de actuación en cada caso a lo previsto en la norma.
  3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.
  4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los/las miembros asistentes a ellas.
  5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de cada una de las representaciones.
  6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento, si lo estimase conveniente en función de las materias a tratar.
  7. El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el centro de trabajo: Playa del Pozuelo, s/n en Almuñécar (Granada)
- Artículo 9.- Adhesión al sistema extrajudicial de solución de conflictos.
- A los efectos de solventar las discrepancias que puedan existir entre las partes en relación a materias que puedan ser objeto de conflictos colectivos o plurales o en lo relativo a la inaplicación de condiciones de convenio prevista en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Servicio a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

### Artículo 10. Organización del trabajo.

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer y ser consultados en su caso respecto de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles en los términos que se establezca en la legislación vigente.

### Artículo 11.- Movilidad Funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Sin movilidad geográfica, la Dirección de la empresa podrá requerir por razones de necesidad y urgencia la prestación de servicios de sus personas trabajadoras dentro de las tareas propias de su Grupo Profesional en otro establecimiento hotelero gerenciado por la empresa gestora, con expreso mantenimiento de todas sus condiciones laborales.

En esta materia regirá lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio, por ser materia reservada al mismo.

## CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

### Artículo 12.- Ingresos.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que están establecidas en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y el convenio colectivo provincial de Hostelería de la provincia de Granada comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que aquellas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todas ellas, cualquiera que sea su modalidad de contratación

### Artículo 13. Período de prueba.

En materia de periodo de prueba, se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa, sin perjuicio de lo establecido en la fecha por la legislación laboral vigente.

### Artículo 14. Cese y finalización de contrato.

#### 1. Cese voluntario.

Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días en caso de personal de los Niveles IV, V y VI, de un mes en el caso de personal de los Niveles II y III y de dos meses en caso de personal de los Niveles I y 0.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

#### 2. Preaviso de fin de contrato.

La empresa habrá de comunicar a la persona trabajadora la finalización en los contratos de duración determinada de duración igual o superior a seis meses con al menos 10 días naturales de preaviso, excepto en los contratos de sustitución y/o de relevo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, una vez finalizado el periodo de prueba, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de sustitución previstos en el artículo 15.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, excepto en los casos de contrato por causa de sustitución y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

#### 4. Liquidación y finiquito.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

#### Artículo 15. Modalidades de contratación.

Expresamente se conviene en la concertación de contratos de trabajo tanto fijo como temporal a tiempo parcial, de acuerdo con el apartado 3 y siguientes del artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En materia de utilización de la modalidad de contrato fijo discontinuo a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 84 apartado 2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y para favorecer la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras el pacto de horas complementarias que pueda suscribir voluntariamente los trabajadores podrán alcanzar como máximo hasta el 60% de las horas inicialmente fijadas en el contrato de trabajo.

En el resto de modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y en el convenio de Hostelería de la provincia de Granada, sin perjuicio del respeto a la actual legislación vigente en la materia.

Ambas partes en función de los niveles de actividad de la empresa colaborarán para el mantenimiento del volumen de empleo total y el fomento del empleo indefinido.

#### CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 16. Criterios Generales.

En materia de definición de los contenidos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa, su encuadramiento en Áreas y Grupos Profesionales y las reglas relativas a movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa.

##### Artículo 17. Formación profesional en la empresa.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del/de la titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas.
- g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y Planes de formación a desarrollar en la empresa.

3. De acuerdo al artículo 23 de Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá solicitar:

- a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa para su puesto de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la empresa.

4. Durante la vigencia del presente convenio de empresa, las partes se comprometen a constituir en el seno de la Comisión Mixta Paritaria una Comisión de formación para difundir, facilitar y organizar el acceso de la plantilla y de la empresa a los recursos disponibles en la materia de acuerdo a la legalidad vigente.

#### CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL.

##### Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

#### Artículo 19. Criterios de distribución de la jornada anual.

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

2. Las personas trabajadoras encuadradas en los Niveles salariales 0, I y II podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

#### Artículo 20. Descanso semanal.

En función de las necesidades de cada una de las secciones del hotel, el descanso semanal se disfrutará, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) En dos días ininterrumpidos.
- b) En día y medio.

Dada las particularidades del servicio, el descanso semanal no podrá disfrutarse en viernes, sábado y domingo.

No obstante, se garantizará a los trabajadores un descanso semanal (de dos días o día y medio) en sábado y domingo consecutivo cada seis semanas.

#### Artículo 21. Vacaciones.

1. Cualquiera de los periodos de disfrute de las vacaciones anuales no podrá comenzar en día festivo o día de descanso semanal fijado a la persona trabajadora.

2. En atención a las actuales circunstancias económicas de la empresa y la previsión sobre las mismas en el periodo de vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras disfrutarán la totalidad de sus vacaciones anuales fuera del periodo de 15 de junio a 15 de septiembre. En materia de retribución vacacional se estará a los criterios que vienen aplicándose hasta la fecha.

3. Los turnos de vacaciones se fijarán entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo según los criterios previstos en este artículo y en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 22. Festivos.

De mutuo acuerdo, tal y como prevé el actual artículo 17 apartado 2 del convenio de Hostelería de Granada, con la finalidad de establecer una adecuada distribución de la jornada, los/as trabajadores/as, que de manera habitual prestan servicios en festivos, compensarán de los días festivos abonables que hayan trabajado en el año natural al menos, siete días acumulados al periodo de vacaciones anuales que le correspondan.

#### Artículo 23. Licencias retribuidas.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas, de acuerdo a los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo de permisos y licencias del convenio colectivo provincial de Hostelería de Granada.

El disfrute en días naturales o hábiles se determinará de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia social.

### CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

#### Artículo 24. Nacimiento de hijo/a.

1. Vacaciones. Las personas trabajadoras con derecho a suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a podrán acumular el número de días de vacaciones pendientes de disfrutar del que dispongan en el año natural que se produzca el nacimiento para acumular las mismas bien al finalizar el periodo de suspensión si se disfrutase de todo el periodo de forma ininterrumpida o bien al finalizar las seis primeras semanas ininterrumpidas posteriores al parto si se opta por disfrutarlas de forma fraccionada, sin perjuicio de que entre persona trabajadora y la empresa pueda acordarse otra cosa en materia de disfrute.

Igual derecho corresponderá en los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. Lactancia.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada habitual.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en dieciséis días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En casos de partos múltiples, el permiso será de veinte días naturales.

#### Artículo 26. Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las especialidades establecidas en este convenio.

Las personas trabajadoras con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá además acogerse a la excedencia especial regulada en el actual artículo 24 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción y acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El reingreso se notificará por el/la trabajador/a la empresa un mes antes de finalizar el periodo de excedencia y el derecho de reingreso al mismo puesto de trabajo será automático.

#### CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 27.- Seguro colectivo de accidentes.

La Dirección de la empresa vendrá obligada en el curso de tres meses a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro para la cobertura de los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, Gran Invalidez y Muerte derivada de accidente de trabajo para las personas trabajadoras por el presente convenio, por un importe de 30.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa facilitará copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

#### CAPÍTULO IX. SALARIOS.

Artículo 28.- Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente pacto de empresa estarán distribuidas en:

a) Salario Base: Es el salario mínimo establecido para cada uno de los Niveles Salariales y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye las pagas extraordinarias.

b) Complementos personales: Tendrá tal consideración el plus de antigüedad y el plus cultural.

c) Complementos de puesto de trabajo: Tendrá tal consideración el plus de nocturnidad.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Tendrán tal consideración las pagas extraordinarias y el denominado plus cultural.

Artículo 29.- Salario Base. Incrementos salariales.

En los anexos de este convenio colectivo se incluyen el importe correspondiente al salario base para cada uno de los Niveles salariales para cada uno de los ejercicios anuales de este convenio.

En cada uno de los Niveles se incluyen los puestos de trabajo de acuerdo con la siguiente tabla de encuadramiento:

<u>Nivel Salarial</u>	<u>Puesto de trabajo</u>
Nivel 0	DIRECTOR/A
Nivel I	JEFE/A MANTENIMIENTO GOBERNANTA JEFE/A COCINA JEFE/A RECEPCIÓN JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
Nivel II	JEFE/A DE BARES 2º JEFE/A MANTENIMIENTO 2º MAÍTRE
Nivel III	JEFE/A PARTIDA SUBGOBERNANTA
Nivel IV	RECEPCIONISTA COCINERO/A OFICIAL MANTENIMIENTO CAMARERO/A
NIVEL V	CAMARERO/A PISOS AYUDANTE DE COCINA AUXILIAR ADMINISTRACIÓN AYUDANTE RECEPCIÓN ENCARGADO/A DE LENCERÍA
NIVEL VI	LAVANDERO/A MARMITÓN VIGILANTE

Incrementos salariales.

Para el periodo 1/01/2023 a 31/12/2023 los salarios actuales - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualiza en un cuatro por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/22

Para el periodo 1/01/2024 a 31/12/2024 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un dos por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/2022, esto es, dos puntos adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/01/2025 a 31/12/2025 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un uno por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/22, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/01/2026 a 31/12/2026 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un uno por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/2022, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Artículo 30. Antigüedad.

En materia de plus de antigüedad se estará a lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten servicios en horario nocturno de 23:00 horas a 6:00 horas percibirán en concepto de plus de nocturnidad un incremento del 15 por ciento (15%) del salario establecido en las tablas de salarios base del presente convenio, de acuerdo con la categoría y Nivel en que estén encuadradas.

Artículo 32. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

32.1.- Pagas extraordinarias.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del convenio colectivo de Hostelería de Granada en relación a número de pagas, periodo de devengo y partes proporcionales, si bien el importe de cada una de ellas será el establecido para el salario base en este convenio colectivo.

32.2.- Plus cultural.

El plus cultural, de carácter salarial y cotizable a la Seguridad Social, se abonará con los valores fijados en las tablas anexas de este convenio, de manera prorrateada en las doce mensualidades del año.

Artículo 33. Manutención.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as empleados/as por la misma servicio de manutención en especie.

De acuerdo a las normas aplicables en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, se cotizará individualmente por cada trabajador/a en el importe medio del coste para la empresa del servicio de manutención por los días de trabajo efectivo del trabajador.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Seguridad y Salud Laboral.

Se observarán las normas para seguridad e salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

Con independencia de la entrega de la ropa de trabajo, la empresa queda obligada a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados oficialmente así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado/a o de la representación de las personas trabajadoras, pondrá los medios necesarios para que aquel/aquella sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose a la persona a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas afectadas, garantizando en todo caso el derecho a la intimidad de los resultados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO XI. FALTAS Y SANCIONES LABORALES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE GENERO.

Artículo 38. Plan de Igualdad.

Las partes han convenido entre ellas de manera voluntaria adherirse a los términos del Plan de Igualdad de la empresa HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A. y cuyos contenidos formarán parte de este convenio colectivo de empresa.

Artículo 39. Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 48 apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de género las partes han acordado un Protocolo específico de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que se adjunta al presente convenio como Anexo del mismo.

Artículo 40. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.

Reducción de jornada. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Suspensión del contrato de trabajo. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Otros. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

## DISPOSICIONES FINALES

### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará expresamente a lo establecido en el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada, el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y la legislación laboral vigente.

### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultarán más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

### DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.-

Las partes se comprometen en el plazo más breve posible, a tratar de acordar el contenido completo del Plan de Igualdad que incorporarán como anexo del presente convenio.

## ANEXO I TABLAS SALARIALES Vigencia 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre 2023

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,581.00 euros	1,581.00 euros	22,134.00 euros
Nivel II	1,454.90 euros	1,454.90 euros	20,368.60 euros
Nivel III	1,432.46 euros	1,432.46 euros	20,054.44 euros
Nivel IV	1,414.24 euros	1,414.24 euros	19,799.36 euros
Nivel V	1,289.92 euros	1,289.92 euros	18,058.88 euros
Nivel VI	1,179.20 euros	1,179.20 euros	16,508.80 euros

## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PREMIO POR MATRIMONIO	140.30 euros
PREMIO POR NATALIDAD	140.30 euros
PLUS CULTURAL	308.53 euros
PLUS ANTIGÜEDAD A	81.33 euros
PLUS ANTIGÜEDAD B	176.49 euros
PLUS ANTIGÜEDAD C	232.46 euros
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO	1.81 euros

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,611.39 euros	1,611.39 euros	22,559.46 euros
Nivel II	1,482.87 euros	1,482.87 euros	20,760.18 euros
Nivel III	1,460.01 euros	1,460.01 euros	20,440.14 euros
Nivel IV	1,441.04 euros	1,441.04 euros	20,174.56 euros
Nivel V	1,314.73 euros	1,314.73 euros	18,406.22 euros
Nivel VI	1,201.88 euros	1,201.88 euros	16,826.32 euros
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
PREMIO POR MATRIMONIO		142.99 euros	
PREMIO POR NATALIDAD		142.99 euros	
PLUS CULTURAL		314.45 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD A		82.88 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD B		179.87 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD C		236.93 euros	
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO		1.83 euros	

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,626.59 euros	1,626.59 euros	22,772.26 euros
Nivel II	1,496.85 euros	1,496.85 euros	20,955.90 euros
Nivel III	1,473.77 euros	1,473.77 euros	20,632.78 euros
Nivel IV	1,455.03 euros	1,455.03 euros	20,370.42 euros
Nivel V	1,327.12 euros	1,327.12 euros	18,579.68 euros
Nivel VI	1,213.21 euros	1,213.21 euros	16,984.94 euros
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
PREMIO POR MATRIMONIO		144.33 euros	
PREMIO POR NATALIDAD		144.33 euros	
PLUS CULTURAL		317.42 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD A		83.66 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD B		181.57 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD C		239.17 euros	
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO		1.85 euros	

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,641.79 euros	1,641.79 euros	22,985.06 euros
Nivel II	1,510.83 euros	1,510.83 euros	21,151.62 euros
Nivel III	1,487.54 euros	1,487.54 euros	20,825.56 euros
Nivel IV	1,468.57 euros	1,468.57 euros	20,559.98 euros
Nivel V	1,339.52 euros	1,339.52 euros	18,753.28 euros
Nivel VI	1,224.54 euros	1,224.54 euros	17,143.56 euros
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
PREMIO POR MATRIMONIO		145.67 euros	
PREMIO POR NATALIDAD		145.67 euros	
PLUS CULTURAL		320.38 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD A		84.44 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD B		183.26 euros	
PLUS ANTIGÜEDAD C		241.40 euros	
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO		1.86 euros	

NÚMERO 7.095/22

**JUNTA DE ANDALUCÍA****CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO***Convenio colectivo de la empresa HBA 2013, S.L.***EDICTO**

Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HBA 2013, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa HBA 2013, S.L., (con código de convenio n.º 18101132012019), presentado el día 22 de diciembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, 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,

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.

Granada, 23 de diciembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "HBA 2013, S.L." Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa HBA 2013, S.L. y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, previo reconocimiento de su legitimidad inicial y final, las partes que han concertado este convenio son la Dirección de la empresa HBA 2013, S.L. y de otro, el delegado de personal por acuerdo mayoritario como representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación en el único centro de trabajo que la empresa tiene en Almuñécar (Granada) en la fecha de firma del presente acuerdo.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio colectivo de empresa será de aplicación a todas las personas que trabajan en HBA 2013, S.L. y que estén vinculadas por relación laboral común, cualquiera que sea su categoría y Grupo Profesional en la misma.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2026

#### Artículo 5. Denuncia y negociación de norma que lo sustituya.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán denunciar el mismo ante la otra parte con al menos dos meses de anticipación a la fecha de producirse el final de vigencia pactada de este convenio, registrando copia de la denuncia de convenio ante la Autoridad Laboral que corresponda a su ámbito territorial.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación

Si expirado el plazo legal de un año desde la denuncia del convenio no se hubiese alcanzado un acuerdo, el convenio mantendrá su íntegra vigencia en los términos previstos en el artículo 86 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

#### Artículo 7. Igualdad y no discriminación.

La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de nacimiento, sexo, estado civil, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, edad, lengua, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

En el marco de sus obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las partes han concretado sus obligaciones en materia de negociación de igualdad, acordando adherirse a los términos del Plan de Igualdad del HBA 2013.

Durante la vigencia del convenio, las partes analizarán si fuera necesaria la puesta en marcha de medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en la legislación vigente, adoptando si fuera necesario código de buenas prácticas en la materia.

#### Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo.

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión estará integrada un número igual de miembros de cada una de las partes; un vocal en representación de las personas trabajadoras que serán designados por sus representantes legales y un vocal en representación de la Dirección de la empresa. En cualquier caso, cada parte, con independencia del número de vocales que asistan a cada reunión, representará un voto a la hora de adoptar decisiones.

2. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

2.1. Interpretación del Convenio.

2.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2.3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

2.4. Todas aquellas otras que para este órgano se establezcan por la legislación laboral vigente, adaptando los plazos de actuación en cada caso a lo previsto en la norma.

3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los/las miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento, si lo estimase conveniente en función de las materias a tratar.

7. El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el centro de trabajo: Avenida Juan Carlos I, nº 9 en Almuñécar (Granada)

#### Artículo 9. Adhesión al sistema extrajudicial de solución de conflictos.

A los efectos de solventar las discrepancias que puedan existir entre las partes en relación a materias que puedan ser objeto de conflictos colectivos o plurales o en lo relativo a la inaplicación de condiciones de convenio prevista en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Servicio a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

#### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

##### Artículo 10. Organización del trabajo.

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer y ser consultados en su caso respecto de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles en los términos que se establezca en la legislación vigente.

##### Artículo 11. Movilidad Funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Sin movilidad geográfica, la Dirección de la empresa podrá requerir por razones de necesidad y urgencia la prestación de servicios de sus personas trabajadoras dentro de las tareas propias de su Grupo Profesional en otro establecimiento hotelero gerenciado por la empresa gestora, con expreso mantenimiento de todas sus condiciones laborales.

En esta materia regirá lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio, por ser materia reservada al mismo.

#### CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

##### Artículo 12. Ingresos.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que están establecidas en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y el convenio colectivo provincial de Hostelería de la provincia de Granada comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que aquellas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todas ellas, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

#### Artículo 13. Período de prueba.

En materia de periodo de prueba, se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa, sin perjuicio de lo establecido en la fecha por la legislación laboral vigente.

#### Artículo 14. Cese y finalización de contrato.

##### 1. Cese voluntario.

Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días en caso de personal de los Niveles IV, V y VI, de un mes en el caso de personal de los Niveles II y III y de dos meses en caso de personal de los Niveles I y 0.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

##### 2. Preaviso de fin de contrato.

La empresa habrá de comunicar a la persona trabajadora la finalización en los contratos de duración determinada de duración igual o superior a seis meses con al menos 10 días naturales de preaviso, excepto en los contratos de sustitución i y/o de relevo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, una vez finalizado el periodo de prueba, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de sustitución previstos en el artículo 15.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### 3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o, excepto en los casos de contrato por causa de sustitución y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

##### 4. Liquidación y finiquito.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

#### Artículo 15. Modalidades de contratación.

Expresamente se conviene en la concertación de contratos de trabajo tanto fijo como temporal a tiempo parcial, de acuerdo con el apartado 3 y siguientes del artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En materia de utilización de la modalidad de contrato fijo discontinuo a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 84 apartado 2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y para favorecer la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras el pacto de horas complementarias que pueda suscribir voluntariamente los trabajadores podrán alcanzar como máximo hasta el 60% de las horas inicialmente fijadas en el contrato de trabajo.

En el resto de modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y en el convenio de Hostelería de la provincia de Granada, sin perjuicio del respeto a la actual legislación vigente en la materia.

Ambas partes en función de los niveles de actividad de la empresa colaborarán para el mantenimiento del volumen de empleo total y el fomento del empleo indefinido.

#### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 16. Criterios Generales.

En materia de definición de los contenidos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa, su encuadramiento en Áreas y Grupos Profesionales y las reglas relativas a movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa.

#### Artículo 17. Formación profesional en la empresa.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del/ de la titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas.
- g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y Planes de formación a desarrollar en la empresa.

3. De acuerdo al artículo 23 de Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá solicitar:

- a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa para su puesto de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la empresa.

4. Durante la vigencia del presente convenio de empresa, las partes se comprometen a constituir en el seno de la Comisión Mixta Paritaria una Comisión de formación para difundir, facilitar y organizar el acceso de la plantilla y de la empresa a los recursos disponibles en la materia de acuerdo a la legalidad vigente.

#### CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL.

##### Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

##### Artículo 19. Criterios de distribución de la jornada anual.

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

2. Las personas trabajadoras encuadradas en los Niveles salariales 0, I y II podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

##### Artículo 20. Descanso semanal.

En función de las necesidades de cada una de las secciones del hotel, el descanso semanal se disfrutará, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

a) En dos días ininterrumpidos.

b) En día y medio.

Dada las particularidades del servicio, el descanso semanal no podrá disfrutarse en viernes, sábado y domingo.

No obstante, se garantizará a los trabajadores un descanso semanal (de dos días o día y medio) en sábado y domingo consecutivo cada seis semanas.

##### Artículo 21. Vacaciones.

1. Cualquiera de los periodos de disfrute de las vacaciones anuales no podrá comenzar en día festivo o día de descanso semanal fijado a la persona trabajadora.

2. En atención a las actuales circunstancias económicas de la empresa y la previsión sobre las mismas en el periodo de vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras disfrutarán la totalidad de sus vacaciones anuales fuera del periodo de 15 de junio a 15 de septiembre. En materia de retribución vacacional se estará a los criterios que viene aplicándose hasta la fecha

3. Los turnos de vacaciones se fijarán entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo según los criterios previstos en este artículo y en la legislación laboral vigente.

##### Artículo 22. Festivos.

De mutuo acuerdo, tal y como prevé el actual artículo 17 apartado 2 del convenio de Hostelería de Granada, con la finalidad de establecer una adecuada distribución de la jornada, los/as trabajadores/as, que de manera habitual prestan servicios en festivos, compensarán de los días festivos abonables que hayan trabajado en el año natural al menos, siete días acumulados al periodo de vacaciones anuales que le correspondan.

##### Artículo 23. Licencias retribuidas.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas, de acuerdo a los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo de permisos y licencias del convenio colectivo provincial de Hostelería de Granada.

El disfrute en días naturales o hábiles se determinará de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia social.

#### CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

##### Artículo 24. Nacimiento de hijo/a.

1. Vacaciones. Las personas trabajadoras con derecho a suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a podrán acumular el número de días de vacaciones pendientes de disfrutar del que dispongan en el año natural que se produzca el nacimiento para acumular las mismas bien al finalizar el periodo de suspensión si se disfrutase de todo el periodo de forma ininterrumpida o bien al finalizar las seis primeras semanas ininterrumpidas posteriores al parto si se opta por disfrutarlas de forma fraccionada, sin perjuicio de que entre persona trabajadora y la empresa pueda acordarse otra cosa en materia de disfrute.

Igual derecho corresponderá en los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 25. Lactancia.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada habitual.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en dieciséis días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En casos de partos múltiples, el permiso será de veinte días naturales.

#### Artículo 26. Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las especialidades establecidas en este convenio.

Las personas trabajadoras con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá además acogerse a la excedencia especial regulada en el actual artículo 24 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción y acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El reingreso se notificará por el/la trabajador/a, a la empresa un mes antes de finalizar el periodo de excedencia y el derecho de reingreso al mismo puesto de trabajo será automático.

#### CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES.

##### Artículo 27. Seguro colectivo de accidentes.

La Dirección de la empresa vendrá obligada en el curso de tres meses a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro para la cobertura de los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, Gran Invalidez y Muerte derivada de accidente de trabajo para las personas trabajadoras por el presente convenio, por un importe de 30.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa facilitará copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

#### CAPÍTULO IX. SALARIOS.

##### Artículo 28. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente pacto de empresa estarán distribuidas en:

a) Salario Base: Es el salario mínimo establecido para cada uno de los Niveles Salariales y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye las pagas extraordinarias.

b) Complementos personales: Tendrá tal consideración el plus de antigüedad y el plus cultural.

c) Complementos de puesto de trabajo: Tendrá tal consideración el plus de nocturnidad.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Tendrán tal consideración las pagas extraordinarias y el denominado plus cultural.

##### Artículo 29. Salario Base. Incrementos salariales.

En los anexos de este convenio colectivo se incluyen el importe correspondiente al salario base para cada uno de los Niveles salariales para cada uno de los ejercicios anuales de este convenio.

En cada uno de los Niveles se incluyen los puestos de trabajo de acuerdo con la siguiente tabla de encuadramiento:

<u>Nivel Salarial</u>	<u>Puesto de trabajo</u>
Nivel 0	DIRECTOR/A
Nivel I	JEFE/A MANTENIMIENTO GOBERNANTA JEFE/A COCINA JEFE/A RECEPCIÓN JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
Nivel II	JEFE/A DE BARES 2º JEFE/A MANTENIMIENTO 2º MAÎTRE
Nivel III	JEFE/A PARTIDA SUBGOBERNANTA
Nivel IV	RECEPCIONISTA COCINERO/A OFICIAL MANTENIMIENTO CAMARERO/A
NIVEL V	CAMARERO/A PISOS AYUDANTE DE COCINA AUXILIAR ADMINISTRACIÓN AYUDANTE RECEPCIÓN ENCARGADO/A DE LENCERÍA

NIVEL VI            LAVANDERO/A  
                          MARMITÓN  
                          VIGILANTE

Incrementos salariales.

Para el periodo 1/01/2023 a 31/12/2023 los salarios actuales - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualiza en un cuatro por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/22

Para el periodo 1/01/2024 a 31/12/2024 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un dos por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/2022, esto es, dos puntos adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/01/2025 a 31/12/2025 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un uno por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/22, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/01/2026 a 31/12/2026 los salarios - salarios base, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un uno por ciento sobre las bases vigentes hasta 31/12/2022, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Artículo 30. Antigüedad.

En materia de plus de antigüedad se estará a lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten servicios en horario nocturno de 23,00 horas a 6,00 horas percibirán en concepto de plus de nocturnidad un incremento del 15 por ciento (15 %) del salario establecido en las tablas de salarios base del presente convenio, de acuerdo con la categoría y Nivel en que estén encuadradas.

Artículo 32. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

32.1.- Pagas extraordinarias.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del convenio colectivo de Hostelería de Granada en relación a número de pagas, periodo de devengo y partes proporcionales, si bien el importe de cada una de ellas será el establecido para el salario base en este convenio colectivo.

32.2.- Plus cultural.

El plus cultural, de carácter salarial y cotizable a la Seguridad Social, se abonará con los valores fijados en las tablas anexas de este convenio, de manera prorrateada en las doce mensualidades del año.

Artículo 33. Manutención.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as empleados/as por la misma servicio de manutención en especie.

De acuerdo a las normas aplicables en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, se cotizará individualmente por cada trabajador/a en el importe medio del coste para la empresa del servicio de manutención por los días de trabajo efectivo del trabajador.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Seguridad y Salud Laboral.

Se observarán las normas para seguridad e salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

Con independencia de la entrega de la ropa de trabajo, la empresa queda obligada a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados oficialmente así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado/a o de la representación de las personas trabajadoras, pondrá los medios necesarios para que aquel/aquella sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose a la persona a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas afectadas, garantizando en todo caso el derecho a la intimidad de los resultados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o

mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

#### CAPÍTULO XI. FALTAS Y SANCIONES LABORALES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

#### CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE GÉNERO.

##### Artículo 38. Plan de Igualdad.

Las partes han convenido entre ellas de manera voluntaria adherirse a los términos del Plan de Igualdad de la empresa HBA 2013, S.L. y cuyos contenidos formarán parte de este convenio colectivo de empresa.

##### Artículo 39. Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 48 apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de género las partes han acordado un Protocolo específico de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que se adjunta al presente convenio como Anexo del mismo.

##### Artículo 40. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.

Reducción de jornada. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Suspensión del contrato de trabajo. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

Otros. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará expresamente a lo establecido en el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada, el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y la legislación laboral vigente.

##### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

##### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultarán más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES Vigencia 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre 2023

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,581.00 euros	1,581.00 euros	22,134.00 euros
Nivel II	1,454.90 euros	1,454.90 euros	20,368.60 euros
Nivel III	1,432.46 euros	1,432.46 euros	20,054.44 euros
Nivel IV	1,414.24 euros	1,414.24 euros	19,799.36 euros
Nivel V	1,289.92 euros	1,289.92 euros	18,058.88 euros
Nivel VI	1,179.20 euros	1,179.20 euros	16,508.80 euros

## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PREMIO POR MATRIMONIO	140.30 euros
PREMIO POR NATALIDAD	140.30 euros
PLUS CULTURAL	308.53 euros
PLUS ANTIGÜEDAD A	81.33 euros
PLUS ANTIGÜEDAD B	176.49 euros
PLUS ANTIGÜEDAD C	232.46 euros
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO	1.81 euros

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,611.39 euros	1,611.39 euros	22,559.46 euros
Nivel II	1,482.87 euros	1,482.87 euros	20,760.18 euros
Nivel III	1,460.01 euros	1,460.01 euros	20,440.14 euros
Nivel IV	1,441.04 euros	1,441.04 euros	20,174.56 euros
Nivel V	1,314.73 euros	1,314.73 euros	18,406.22 euros
Nivel VI	1,201.88 euros	1,201.88 euros	16,826.32 euros

## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PREMIO POR MATRIMONIO	142.99 euros
PREMIO POR NATALIDAD	142.99 euros
PLUS CULTURAL	314.45 euros
PLUS ANTIGÜEDAD A	82.88 euros
PLUS ANTIGÜEDAD B	179.87 euros
PLUS ANTIGÜEDAD C	236.93 euros
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO	1.83 euros

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,626.59 euros	1,626.59 euros	22,772.26 euros
Nivel II	1,496.85 euros	1,496.85 euros	20,955.90 euros
Nivel III	1,473.77 euros	1,473.77 euros	20,632.78 euros
Nivel IV	1,455.03 euros	1,455.03 euros	20,370.42 euros
Nivel V	1,327.12 euros	1,327.12 euros	18,579.68 euros
Nivel VI	1,213.21 euros	1,213.21 euros	16,984.94 euros

## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PREMIO POR MATRIMONIO	144.33 euros
PREMIO POR NATALIDAD	144.33 euros
PLUS CULTURAL	317.42 euros
PLUS ANTIGÜEDAD A	83.66 euros
PLUS ANTIGÜEDAD B	181.57 euros
PLUS ANTIGÜEDAD C	239.17 euros
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO	1.85 euros

<u>Nivel salarial</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Importe paga extraordinaria</u>	<u>Salario anual</u>
Nivel I	1,641.79 euros	1,641.79 euros	22,985.06 euros
Nivel II	1,510.83 euros	1,510.83 euros	21,151.62 euros
Nivel III	1,487.54 euros	1,487.54 euros	20,825.56 euros
Nivel IV	1,468.57 euros	1,468.57 euros	20,559.98 euros
Nivel V	1,339.52 euros	1,339.52 euros	18,753.28 euros
Nivel VI	1,224.54 euros	1,224.54 euros	17,143.56 euros

## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

PREMIO POR MATRIMONIO	145.67 euros
PREMIO POR NATALIDAD	145.67 euros
PLUS CULTURAL	320.38 euros
PLUS ANTIGÜEDAD A	84.44 euros
PLUS ANTIGÜEDAD B	183.26 euros
PLUS ANTIGÜEDAD C	241.40 euros
MANUTENCIÓN DÍA EFECTIVO	1.86 euros

NÚMERO 109

**DIPUTACIÓN DE GRANADA**DELEGACIÓN DE IGUALDAD, JUVENTUD Y  
ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Convocatorias subvenciones 2022 Guadalinfo

## EDICTO

RECTIFICACIÓN DE CONVOCATORIA 2022 SUBVENCIONES DESTINADAS A DINAMIZACIÓN DE LA RED DE CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET (CENTROS GUADALINFO) EN MUNICIPIOS Y ELA DE GRANADA, MENORES DE 20.000 HABITANTES O QUE VENGAN GESTIONANDO UN CENTRO GUADALINFO

BDNS (Identif.):669448

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/669448>)

## Primero. Beneficiarios

Las ayudas previstas en esta convocatoria irán destinadas a los municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Granada, menores de 20.000 habitantes conforme al último padrón de habitantes publicado por el Instituto Nacional de Estadística, o que hayan gestionado un centro Guadalinfo con anterioridad.

## Segundo. Objeto

La presente convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones destinadas a dinamización de la red de centros de acceso público a internet (centros Guadalinfo) en municipios y entidades locales autónomas (ELA) de la provincia de Granada, menores de 20.000 habitantes o que hayan gestionado un Centro Guadalinfo con anterioridad, incorporando y acercando las Nuevas Tecnologías a la ciudadanía de los municipios y Entidades Locales Autónomas en situación de brecha digital.

Se distinguen entre municipios de grupo A, B y C, en función del número de habitantes, conforme a la siguiente clasificación:

Grupo A: Municipios y entidades locales autónomas de hasta 1.000 habitantes.

Grupo B: Municipios y entidades locales autónomas de más de 1.000 habitantes y hasta 10.000 habitantes.

Grupo C: Municipios de más de 10.000 habitantes y menos de 20.000 habitantes.

## Tercero. Bases reguladoras

Bases de Ejecución del Presupuesto de la Diputación de Granada para el ejercicio 2022.

## Cuarto. Cuantía

La cuantía máxima de esta subvención consistirá en un importe concreto dependiendo del tipo de gasto y del grupo al que pertenezca cada municipio o entidad local autónoma:

<u>Tipo de Gasto:</u>	<u>Grupo A</u>	<u>Grupo B</u>	<u>Grupo C</u>
De Personal	4.543,49	7.269,02	3.833,50
Dietas	159,00	159,00	159,00
Total	4.702,49	7.428,02	3.992,50

Por otra parte, se establece que el coste unitario anual o presupuesto aprobado anual para la dinamización de los centros consistirá en:

<u>Tipo de Gasto:</u>	<u>Grupo A</u>	<u>Grupo B</u>	<u>Grupo C</u>
De Personal	13.627,65	21.802,59	21.802,59
Dietas	477,00	477,00	477,00
Total	14.104,65	22.279,59	22.279,59

La financiación de la presente Convocatoria se efectuará con cargo a los créditos presupuestados destinados a este fin en la aplicación presupuestaria 185 92052 46200 "Dinamización Centros Guadalinfo", para la anualidad 2022.

El presupuesto para esta convocatoria de ayudas se establece en 1.091.113,95 euros.

## Quinto. Plazo y forma de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes a través de la Sede Electrónica de Diputación será de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

El anexo 1 de solicitud deberá presentarse conforme al modelo y formulario normalizado aprobado por parte de la Diputación Provincial en esta convocatoria, dirigido al Ilmo. Sr. Presidente, y requerirá de firma electrónica, presentándose a través de la Sede Electrónica, en el catálogo de "Ayudas y subvenciones", en el procedimiento específico creado al efecto (SUBVENCIÓN CENTROS GUADALINFO, EJERCICIO 2022).

El anexo 2 de Justificación se hará conforme al modelo también aprobado por la Diputación Provincial, pero ante el Consorcio "Fernando de los Ríos" a través de su Sede Electrónica.

## Sexto. Otros datos

Se considerarán gastos justificables para su admisión:

a) Gastos de personal: salario base, complementos salariales, en su caso, finiquito y prorrata de la paga extraordinaria y seguros sociales de la persona dinamizadora del Centro.

b) Dietas u otros costes de desplazamiento asociados a la actividad de la persona dinamizadora del Centro.

El plazo para ejecutar y abonar las actuaciones subvencionadas será el comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Presentadas la solicitudes y subsanaciones correspondientes, si las hubiere, por parte de los municipios y entidades locales autónomas (ELA) se procederá, una vez dictada resolución de concesión, a transferir el 90% de los fondos señalados por parte de la Diputación Provincial.

El plazo de justificación será de tres meses, desde la publicación de la resolución de Concesión, ante el Consorcio "Fernando de los Ríos".

Dicho Consorcio dispondrá de otro plazo de tres meses para justificar el cumplimiento de los objetivos de la

subvención ante la Diputación Provincial de Granada, la cual procederá a la liquidación del saldo restante, que será el 10% o cuantía correspondiente.

Granada, 10 de enero de 2023.-La Diputada Delegada de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica, fdo.: Mercedes Garzón Ruíz.

NÚMERO 106

## **AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)**

*Bases promoción interna de tres plazas de Especialista/Oficial de Servicios Múltiples*

### **EDICTO**

“D. Salustiano Ureña García, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Albolote (Granada), en uso de las facultades que le otorga la vigente legislación de régimen local, hace saber que la Junta de Gobierno Local en sesión Extraordinaria de fecha 15 de diciembre de 2022, adoptó el siguiente acuerdo:

**SEXTO.- EXPEDIENTE 2325/2022. MODIFICACIÓN DE LAS BASES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA DE TRES PLAZAS DE ESPECIALISTAS/OFICIALES DE SERVICIOS MÚLTIPLES, POR CONCURSO-OPOSICIÓN.**

Vista las bases aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 13 de octubre de 2022, para la provisión, por promoción interna, de tres plazas de ESPECIALISTAS/OFICIALES DE SERVICIOS MÚLTIPLES, C1, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Albolote y que fueron publicadas en el BOP de Granada nº 206, de fecha 27 de octubre de 2022 y anunciadas las mismas en el BOJA, nº 227, de 25 de noviembre de 2022

Visto que remitido el anuncio de la convocatoria al Boletín Oficial del Estado para su publicación, el mismo fue rechazado, debido a que “Según el artículo 1 del Real Decreto 181/2008, de 8 de febrero, de ordenación del diario oficial “Boletín Oficial del Estado”, éste es el medio de publicación de las Leyes, disposiciones y actos de inserción obligatoria. Dicha obligatoriedad se concreta en su artículo 6.1.d), al establecer que las disposiciones que no sean de carácter general, las resoluciones y actos administrativos se publicarán cuando una norma con rango de ley o de real decreto así la establezca. El personal laboral de las Corporaciones Locales se regula en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local y en el artículo 177 de Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986. Ninguno de estos preceptos establece la obligatoriedad de insertar las convocatorias de selección de personal laboral en el BOE, si bien se vienen publicando exclusivamente las correspondientes a personal laboral fijo de nuevo ingreso (no por promoción interna), al estar contempladas por la disposición adicional segunda 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 Administración Local”.

De conformidad con la delegación de competencias que se le ha efectuado por la Alcaldía, mediante resolución de delegación de atribuciones nº 759/2020 de 3 de julio y a propuesta de la Concejala Delegada de Personal, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad y votación ordinaria adopta el siguiente ACUERDO:

Primero.- Acordar la modificación de la base 3.1, de las bases que rigen la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante el procedimiento de concurso-oposición, de tres plazas de especialistas/oficiales de servicios múltiples, C1, vacantes en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Albolote aprobadas por la Junta de Gobierno Local, mediante acuerdo de fecha 13 de octubre de 2022 y publicadas en el BOP, nº 206, de fecha 27 de octubre de 2022, en los términos que siguen:

### **3.1- LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN**

Las instancias para tomar parte en la convocatoria se presentarán en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Albolote, sito en la Plaza de España s/n, en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada. Las instancias podrán también presentarse en la forma que determina el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las bases se publicarán íntegramente en el BOP de Granada.

En el supuesto de que el último día de presentación de instancias fuera sábado, domingo o festivo el plazo se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

Quienes dispongan de DNI electrónico o certificado digital para su identificación electrónica, podrán presentar las solicitudes a través de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Albolote: <https://albolote.sedelectronica.es/>

Aquellos aspirantes que por razón de discapacidad precisen adaptaciones para la realización de las pruebas del presente proceso selectivo, podrán pedir en el modelo oficial de solicitud las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios de las pruebas del proceso selectivo, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad. De solicitar dicha adaptación, deberán adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes que han dado origen al grado de discapacidad reconocido, a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de la adaptación solicitada. En ningún caso las adaptaciones solicitadas podrán desvirtuar el carácter de las pruebas selectivas.

Las adaptaciones de tiempo deberán ajustarse a lo previsto en la Orden PRE1822/2006, de 9 de junio, del Ministerio de la Presidencia o norma legal posterior que la sustituya.

Segundo.- Proceder a abrir la convocatoria y el plazo de presentación de instancias a partir del día siguiente al de la publicación de la presente modificación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Publicar esta modificación en el Boletín Oficial de la Provincia y sede electrónica de este Ayuntamiento.

Se certifica con la salvedad a que se refiere el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente.

Y para que así conste, se expide la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Albolote a fecha de firma electrónica.

Albolote, 10 de enero de 2023.-El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 6.080/22

## **AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)**

### *Selecciones de personal y provisiones de puesto*

#### EDICTO

Mediante Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 28 de noviembre de 2022 se aprobó la Convocatoria para la cobertura del puesto de Secretaria-Intervención mediante nombramiento provisional, comisión de servicios, acumulación, o en régimen interinidad del Ayuntamiento de Arenas del Rey.

**CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA DEL PUESTO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL, COMISIÓN DE SERVICIOS, ACUMULACIÓN O EN RÉGIMEN INTERINIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY.**

Estando vacante el puesto de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento de Arenas del Rey por encontrarse la titular de la plaza en situación de comisión por prestación de servicios en otra administración, urge su provisión y cobertura a fin de garantizar el ejercicio de las funciones reservadas a las funciones inherentes a dichos funcionarios y para la buena marcha de la administración y los servicios municipales.

Dicha cobertura y nombramiento habrá de realizarse por alguno de los procedimientos establecidos en los artículos 48 a 51 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter Nacional, mediante nombramiento provisional, comisión de servicio o acumulación.

En caso de que no se produzca solicitud alguna para su provisión por alguno de los anteriores procedimientos, procede la convocatoria para proponer a la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales de

la Junta de Andalucía su provisión mediante nombramiento con carácter interino por una persona que esté en posesión de la titulación exigida para el acceso a la subescala y categoría con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Visto lo anterior, RESUELVO:

PRIMERO.- Iniciar el procedimiento para la cobertura del puesto de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento de Arenas del Rey. Dicha cobertura y nombramiento habrá de realizarse por alguno de los procedimientos establecidos en los artículos 48 a 51 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, mediante nombramiento provisional, comisión de servicios o acumulación.

SEGUNDO.- Aprobar las bases, incluidas en el Anexo de la presente resolución, para la cobertura en régimen de interinidad del puesto de trabajo, mediante sistema de concurso-oposición.

TERCERO.- Para el caso de que no se produzca solicitud alguna para su provisión por alguno de los anteriores procedimientos, proceder simultáneamente a la convocatoria para proponer a la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales de la Junta de Andalucía su provisión mediante nombramiento con carácter interino por una persona que esté en posesión de la titulación exigida para el acceso a la subescala y categoría con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

CUARTO.- Convocar el proceso de provisión del puesto Hacer pública la convocatoria mediante anuncio a insertar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Arenas del Rey.

#### ANEXO

**BASES PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN EN RÉGIMEN DE INTERINIDAD DEL PUESTO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada).**

#### PRIMERA. Objeto de la convocatoria

La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar la persona destinada a cubrir, mediante nombramiento como funcionario interino, el puesto de trabajo de Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Arenas del Rey, actualmente vacante, tratándose de funciones obligatorias y reservadas, para su posterior propuesta de nombramiento por la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en el art. 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, art. 64 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre y preceptos concordantes.

Las funciones a desarrollar serán, con carácter general, las establecidas en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, a los efectos de tener en cuenta los méritos señalados en el referido Decreto para la fase de concurso.

La plaza se encuentra dotada con las retribuciones previstas en el presupuesto, de acuerdo con la legislación vigente.

#### SEGUNDA. Condiciones de admisión de aspirantes

Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

- a) Ser español.
- b) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.
- c) Para participar en las pruebas selectivas deberán estar en posesión, o en condiciones de obtener el momento en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente homologación del título. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de Derecho de la Unión Europea).

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente salvo, en este último caso, que se ejercite en su momento la opción prevista en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### TERCERA. Forma y plazo de presentación de instancias

Las instancias, dirigidas al Alcalde/sa-Presidente/a de este Ayuntamiento, se presentarán en el Registro Electrónico General del 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, durante el plazo de diez días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica <https://arenasdelrey.sedelectronica.es/info.0>.

A la instancia se acompañará una fotocopia del DNI, así como del título académico acreditativo del requisito del apartado c) de la segunda de estas bases.

Los aspirantes deberán acreditar junto con la instancia los méritos que deban ser valorados, no valorándose aquellos otros méritos que no cumplan con la debida acreditación.

#### CUARTA. Admisión de aspirantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de diez días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica <https://arenasdelrey.sedelectronica.es/info.0>, se señalará un plazo de cinco días naturales para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica <https://arenasdelrey.sedelectronica.es/info.0>. En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas y el ejercicio de selección. El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse por el propio tribunal calificador directamente a los aspirantes.

De no producirse exclusiones, se publicará directamente la lista definitiva de admitidos.

#### QUINTA. Tribunal Calificador

Con base en lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos 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 la pertenencia en representación o por cuenta de nadie.

El tribunal calificador estará formado por:

\* Presidente: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter estatal.

\* Vocal/Secretario: La Secretaria del Ayuntamiento. Secretario suplente: un Funcionario de Administración

\* Vocales: Funcionarios designados por la alcaldía.

Se nombrarán igualmente un presidente suplente, una secretaria suplente y tres vocales suplentes de modo indistinto.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, tres de sus miembros titulares o suplentes entre los que deben figurar, en todo caso, el Presidente y el Secretario.

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.

El Tribunal queda facultados para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto en lo no contemplado en las mismas, velar por el exacto cumplimiento de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos; tales especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Los vocales deberán tener igual o superior nivel de titulación o especialización que la plaza convocada.

El Tribunal se clasificará en la categoría primera de las establecidas en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio y disposiciones complementarias. Todos los miembros y asesores del Tribunal tendrán derecho a percibir indemnizaciones que por razón del servicio correspondan con arreglo a la ley, que correrán a cargo del Ayuntamiento.

Contra las resoluciones de los tribunales y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

**SEXTA.** Sistemas de selección y desarrollo de los procesos

#### PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección será el concurso-oposición, consistente esta última fase en una prueba escrita para el análisis de la idoneidad del aspirante según sus conocimientos en la materia.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso de provisión, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos exigidos en la base tercera de esta convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión a la autoridad convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante a los efectos procedente.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración, serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso, unida a la puntuación de la fase de oposición.

**I. FASE DE OPOSICIÓN.** Prueba escrita (se valorará de 0 a 10 puntos):

El Tribunal llevará a cabo una prueba escrita para comprobar la idoneidad para el desempeño del puesto, especialmente conocimientos en la materia incluidos en la parte del temario vigente para la selección de funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención, pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico o por un caso práctico con preguntas.

El ejercicio habrá de ser leído ante el Tribunal por los aspirantes y durante la lectura se le podrán formular preguntas al opositor en relación al supuesto realizado y, excepcionalmente, sobre las funciones propias del puesto de trabajo y su vinculación con el ejercicio.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquel aspirante que el día y hora de la prueba escrita no se presente a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro del Tribunal será de 0 a 10 puntos. La nota que obtendrá el aspirante será la media de las puntuaciones concedidas por los mismos

Para superar esta prueba es necesario que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 5,00 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión.

**II. FASE DE CONCURSO.-** El Tribunal valorará los méritos alegados y justificados documentalmente por los aspirantes, con arreglo al siguiente baremo (se valorará de 0 a 12 puntos):

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, el Tribunal a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, los valorará de acuerdo con el siguiente baremo, que tiene un total de 12 puntos divididos de la siguiente forma:

1. La experiencia profesional se ajustará al baremo siguiente (máximo 5,4 puntos):

a) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, correspondientes a la subescala a la que se concursa: 0,03 puntos por mes.

b) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, de distinta subescala a la que se concursa: 0,02 puntos por mes.

c) Servicios prestados en puestos de trabajo, correspondientes al Grupo A, no reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional: 0,01 puntos por mes.

2. Los cursos de formación y perfeccionamiento se ajustará al baremo siguiente (máximo 2,64 puntos):

a) Cursos de duración comprendida entre 15 y 30 horas lectivas: 0,10 puntos por curso.

b) Cursos de duración comprendida entre 31 y 50 horas lectivas: 0,30 puntos por curso.

c) Cursos de duración comprendida entre 51 y 100 horas lectivas: 0,60 puntos por curso.

d) Cursos de duración de 101 horas lectivas o más: 0,75 puntos por curso.

En los casos en los que se haya superado prueba de aptitud exigida en la convocatoria del curso correspondiente, la valoración se incrementará en un 25%.

3. La actividad docente se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,84 puntos): 0,01 puntos por hora impartida. Sólo se valorarán los cursos impartidos por una sola vez, aunque se repita su impartición.

4. Las publicaciones se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,6 puntos):

a) Artículos (hasta 10 páginas): 0,10 puntos.

b) Ensayos o artículos extensos (de 11 a 50 páginas) o un capítulo o más de un libro: 0,15 puntos.

c) Libros: 0,22 puntos.

5. La permanencia en el puesto de trabajo en Administraciones Públicas andaluzas se ajustará al baremo siguiente (máximo 2,52 puntos):

a) Por tres años completos de permanencia ininterrumpida: 0,40 puntos.

b) Por cuatro años completos de permanencia ininterrumpida: 0,60 puntos.

c) Por cinco años completos de permanencia ininterrumpida: 0,70 puntos.

d) Por seis años completos de permanencia ininterrumpida: 0,80 puntos.

e) Por siete años completos de permanencia ininterrumpida: 0,90 puntos.

f) Por ocho años completos o más de permanencia ininterrumpida: 0,94 puntos.

6. Por haber superado alguno o algunos de los ejercicios de las pruebas selectivas convocadas para el acceso a subescala y categorías de funcionarios de administración local con habilitación nacional, con arreglo al siguiente baremo (máximo 2 puntos):

a) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a la misma subescala y categoría: 0,50 puntos por cada ejercicio.

b) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a distinta subescala y categoría: 0,35 puntos por cada ejercicio.

c) Por cada ejercicio superado en procesos selectivos de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, subescala de secretaría-intervención, en régimen de interinidad: 0,15 puntos.

La justificación documental de los méritos alegados se realizará como sigue:

1. Experiencia profesional: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

2. Actividades formativas: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

3. Actividad docente: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

4. Publicaciones: Las propias publicaciones. En el caso de libros, las referencias completas de la editorial y copia de la portada y hoja u hojas de créditos del libro.

5. Desempeño ininterrumpido del puesto o puestos de trabajo en las Administraciones Públicas andaluzas: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

6. Ejercicios aprobados: Certificación de la administración competente.

SÉPTIMA. Selección de Candidatos y Propuesta de Nombramiento

El resultado de la provisión se hará público en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde que se acuerde por el Tribunal Calificador y será expuestos en el tablón de edictos y en la sede electrónica <https://arenasdelrey.sedelectronica.es/info>.

La bolsa con el orden de clasificación definitiva estará determinada, por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita y entrevista realizada por el Tribunal Calificador, proponiéndose por éste al aspirante que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de empate final entre dos o más aspirantes, se resolverá a favor de aquél:

1º Que haya obtenido más puntuación en la prueba escrita.

2º Que hubiese superado más ejercicios, en las pruebas selectivas de acceso a las Subescalas de secretaría-intervención.

En el caso de que la persona inicialmente propuesta no reúna los requisitos necesarios de la base 2ª, no sea nombrada o, de serlo, no tomase posesión en tiempo y forma, se entenderá hecha la propuesta en favor del aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente.

De igual forma se procederá en el caso de que, habiendo sido nombrado y tomado posesión el aspirante, cesase por cualquiera de las causas previstas en Derecho, sin que tenga que reunirse nuevamente el Tribunal para la propuesta, facultando a la Alcaldía para ello, siempre que no haya transcurrido más de 12 meses desde la propuesta inicial del Tribunal.

Cabe la posibilidad de proponer al mismo candidato o al siguiente aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente, si el candidato no pudiese, y en caso de nueva situación de baja de la titular, cese de la misma, o adjudicación de plaza en concurso y que la titular obtenga un nombramiento provisional o comisión de servicios en otro destino y la misma quedase desierta nuevamente, en estos casos y hasta que se provea la plaza de forma definitiva por funcionario de carrera.

El tribunal de selección, tras calificar a los aspirantes y baremar los méritos alegados y realizar las pruebas y entrevistas, propondrá a la Corporación el candidato seleccionado y, de acuerdo con dicha propuesta, el Presidente de la misma remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo al órgano competente de la Comunidad Autónoma, que resolverá definitivamente.

OCTAVA. Presentación de Documentos y Toma de Posesión

El aspirante propuesto para su nombramiento aportará ante la Corporación, dentro del plazo de cinco días, desde que se haga pública la relación de aprobados, presentará los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria, que son:

a) DNI.

b) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública.

c) Fotocopia certificada del título académico exigido para tomar parte en la convocatoria.

d) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Si dentro del plazo expresado, y salvo causa de fuerza mayor, el aspirante no reuniera los requisitos exigidos quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia. En tal supuesto, la Presidencia de la Corporación efectuará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

De igual forma se procederá en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones totales obtenidas funcionará como bolsa de trabajo. Bolsa que tendrá una duración de 12 meses a contar desde la fecha del primer nombramiento.

#### 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 recurso contencioso-administrativo, que podrá interponerse en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Granada, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (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 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de septiembre, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de septiembre; el Real Decreto Legislativo 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y 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, y la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, de aplicación supletoria.

#### DÉCIMA. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, le informamos de que sus datos personales serán tratados por el Ayuntamiento de Arenas del Rey con la única finalidad de tramitar su participación en esta convocatoria de empleo público. El tratamiento de los datos está legitimado por el ejercicio de poderes públicos conferidos al Ayuntamiento de Arenas del Rey y/o por el cumplimiento de una tarea en interés público. Sus datos no serán cedidos a terceros salvo que la ley lo permita o lo exija expresamente.

Podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y supresión (derecho al olvido), limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y de oposición, en relación a sus datos personales, dirigiéndose al Ayuntamiento de Arenas del Rey, a través de la sede electrónica <https://arenasdelrey.sedelectronica.es/info.0>.

#### ANEXO

(MODELO DE INSTANCIA)

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre y Apellidos ..... NIF .....

Dirección ..... Código Postal .....

Municipio ..... Provincia .....

Teléfono ..... Móvil .....

Fax .....

Correo electrónico .....

Denominación del Puesto: Secretaría-Intervención

DATOS DE LA NOTIFICACIÓN .....

PERSONA A NOTIFICAR .....

MEDIO DE NOTIFICACIÓN .....

\_ Solicitante\_ Representante

\_ Notificación electrónica\_ Notificación postal

#### OBJETO DE LA SOLICITUD

PRIMERO. Que habiendo sido convocado proceso de selección para cubrir con carácter interino la plaza de Secretaría-Intervención del Municipio de ..... hasta tanto se cubra la misma por funcionario de habilitación de carácter nacional por cualquiera de los procedimientos reglamentarios, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número ... de fecha ...

SEGUNDO. Que 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.

TERCERO. Que declara conocer las bases generales de la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de Secretaría-Intervención, mediante el sistema de concurso-oposición.

Por todo lo cual, SOLICITO que, admita la presente instancia para participar en las pruebas de selección de personal referenciada y declaro bajo mi responsabilidad ser ciertos los datos que se consignan.

## DOCUMENTACIÓN APORTADA

- Fotocopia del DNI.
- Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso. [...]

## FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En ....., a ..... de ..... de 20 .....

El solicitante o su representante legal,

Fdo.: .....

SR. ALCALDE-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE .....

## AVISO LEGAL

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, esta Administración le informa que los datos de carácter personal que se obtengan de su solicitud serán incorporados y tratados de forma segura y confidencial en los correspondientes ficheros. La recogida y tratamiento de estos datos tiene como fin el ejercicio por parte de esta Administración de las funciones y competencias atribuidas legalmente, incluidas las relativas a la comunicación, notificación y cualquier otra actuación que se derive de las relaciones jurídico-administrativas llevadas a cabo en esta Administración y de las que usted sea titular; así como la formación y mantenimiento de los propios ficheros. Si lo desea, puede acceder a los datos facilitados, así como de solicitar, en su caso, su rectificación, oposición o cancelación, dirigiendo una comunicación escrita a esta Administración.

Arenas del Rey, 28 de noviembre de 2022.

NÚMERO 82

**AYUNTAMIENTO DE BENALÚA (Granada)**

*Expediente 601/2022. Nombramiento Administrativo de Administración General*

## EDICTO

Manuel Martínez Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Benalúa (Granada),

## HAGO SABER QUE:

Mediante decreto de esta Alcaldía con número 016/2023 y fecha 9/01/2023 se ha procedido al nombramiento como funcionario de carrera a D. César Lozano Rosales, al haber superado el proceso de provisión mediante promoción interna para una plaza de Administrativo de Administración General, puesto adscrito a Secretaría, C1. La toma de posesión se deberá producir en cinco días desde la publicación de la presente.

Benalúa, 9 de enero de 2022.-El Alcalde Presidente, fdo.: Manuel Martínez Sánchez.

NÚMERO 99

**AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS (Granada)**

*Decreto OEEP rectificación de error*

## EDICTO

## DECRETO

Advertido error material en la resolución de 11/05/2022 por la que se aprueba la oferta extraordinaria de empleo público, examinada la documentación del expediente y de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVO

ÚNICO.- Rectificar el error material de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, padecido en el siguiente expediente:

Expediente: 205/2022

Procedimiento: Oferta de Empleo Pública Extraordinaria Ley 20/2021

Resolución: Decreto 2022/0041

Fecha: 11/05/2022

En el siguiente sentido: Añadir en el "Bloque B: Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso de méritos (DDAA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) las siguientes plazas:

## PERSONAL LABORAL

Grupo/subgrupo / Denominación / Puestos / Dedicación

10 / Auxiliar de Ayuda a domicilio / 4 / Completa

2 / Coordinadora del Servicio de Ayuda a Domicilio /

1 / Parcial

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa, Dª María Angustias Cámara García, en Benalúa de las Villas, a fecha de la firma; de lo que, como Secretario-Interventor, doy fe.

Ante mí, (A los solos efectos de su inclusión en el Libro de Resoluciones). Ante mí.-La Alcaldesa, fdo.: María Angustias Cámara García.-El Secretario-Interventor, fdo.: Antonio Calancha Martín.

Benalua de las Villas, 10 de enero de 2023.

NÚMERO 111

**AYUNTAMIENTO DE CARATAUNAS (Granada)**

*Presupuesto general 2023*

## EDICTO

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria del Pleno de esta Entidad, de fecha 19 de diciembre de 2023 el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2023, con arreglo a lo previsto en 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 expone al público el

expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de esta Entidad

[ <http://carataunas.sedelectronica.es>].

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

Carataunas, 8 de enero de 2023.-El Alcalde, fdo.:  
Diego Fernández Fernández

NÚMERO 110

## **AYUNTAMIENTO DE COGOLLOS DE GUADIX (Granada)**

*Bases y convocatoria funcionario interino. Secretario - Interventor*

### **EDICTO**

D. Eduardo Miguel Martos Hidalgo, Alcalde - Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cogollos de Guadix (Granada),

HACE SABER: Que mediante resolución de Alcaldía de fecha 10 de enero de 2023, se aprueban las siguientes:

#### **BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA**

##### **PRIMERA. Objeto de la convocatoria**

La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar a la persona destinada a cubrir, mediante nombramiento como funcionario interino, el puesto de trabajo de Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Cogollos de Guadix, actualmente vacante, tratándose de funciones obligatorias y reservadas, para su posterior propuesta de nombramiento por la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en el art. 53 de Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, art. 64 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre y preceptos concordantes.

Las funciones a desarrollar serán, con carácter general, las establecidas en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, a los efectos de tener en cuenta los méritos señalados en el referido Decreto para la fase de concurso.

La plaza se encuentra dotada con las retribuciones previstas en el presupuesto, de acuerdo con la legislación vigente.

#### **SEGUNDA. Condiciones de admisión de aspirantes**

Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

a) Ser español.

b) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

c) Para participar en las pruebas selectivas deberán estar en posesión, o en condiciones de obtener el momento en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente homologación del título. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de Derecho de la Unión Europea).

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente salvo, en este último caso, que se ejercite en su momento la opción prevista en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### **TERCERA. Forma y plazo de presentación de instancias**

Las instancias, dirigidas al Alcalde/sa-Presidente/a de este Ayuntamiento, se presentarán en el Registro Electrónico General del 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, durante el plazo de diez días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web.

A la instancia se acompañará una fotocopia del DNI, así como del título académico acreditativo del requisito del apartado c) de la segunda de estas bases.

Los aspirantes deberán acreditar junto con la instancia los méritos que deban ser valorados, no valorándose aquellos otros méritos que no cumplan con la debida acreditación.

#### **CUARTA. Admisión de aspirantes**

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de diez días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página

Web, se señalará un plazo de cinco días naturales para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web. En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas y el ejercicio de selección. El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse por el propio tribunal calificador directamente a los aspirantes.

De no producirse exclusiones, se publicará directamente la lista definitiva de admitidos.

#### QUINTA. Tribunal Calificador

Con base en lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos 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 la pertenencia en representación o por cuenta de nadie.

El tribunal calificador estará formado por:

- Presidente: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter estatal.
- Vocal/Secretario: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter estatal.
- Vocales: Funcionarios de carrera.

Se nombrarán igualmente un presidente suplente, un secretario y tres vocales suplentes de modo indistinto.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, tres de sus miembros titulares o suplentes entre los que deben figurar, en todo caso, el Presidente y el Secretario.

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.

El Tribunal queda facultados para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto en lo no contemplado en las mismas, velar por el exacto cumplimiento de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos; tales especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Los vocales deberán tener igual o superior nivel de titulación o especialización que la plaza convocada.

El Tribunal se clasificará en la categoría primera de las establecidas en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio y disposiciones complementarias. Todos los miembros y asesores del Tribunal tendrán derecho a percibir indemnizaciones que por razón del servicio correspondan con arreglo a la ley, que correrán a cargo del Ayuntamiento.

Contra las resoluciones de los tribunales y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

SEXTA. Sistemas de selección y desarrollo de los procesos

#### PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección será el concurso-oposición, consistente esta última fase en una prueba escrita para el análisis de la idoneidad del aspirante según sus conocimientos en la materia.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso de provisión, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos exigidos en la base tercera de esta convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión a la autoridad convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante a los efectos procedente.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración, serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso, unida a la puntuación de la fase de oposición.

I. FASE DE OPOSICIÓN. Prueba escrita (se valorará de 0 a 10 puntos):

El Tribunal llevará a cabo una prueba escrita para comprobar la idoneidad para el desempeño del puesto, especialmente conocimientos en la materia incluidos en la parte del temario vigente para la selección de funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención, pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico o por un caso práctico con preguntas.

El ejercicio habrá de ser leído ante el Tribunal por los aspirantes y durante la lectura se le podrán formular preguntas al opositor en relación al supuesto realizado y, excepcionalmente, sobre las funciones propias del puesto de trabajo y su vinculación con el ejercicio.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquel aspirante que el día y hora de la prueba escrita no se presente a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro del Tribunal será de 0 a 10 puntos. La nota que obtendrá el aspirante será la media de las puntuaciones concedidas por los mismos

Para superar esta prueba es necesario que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 5,00 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión y no procederá su valoración en la siguiente fase, la de concurso.

II. FASE DE CONCURSO.- El Tribunal valorará los méritos alegados y justificados documentalmente por los aspirantes, con arreglo al siguiente baremo (se valorará de 0 a 12 puntos):

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y el Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, el Tribunal a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, los valorará de acuerdo con el siguiente baremo, que tiene un total de 12 puntos divididos de la siguiente forma:

1. La experiencia profesional se ajustará al baremo siguiente (máximo 5,4 puntos):

a) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, correspondientes a la subescala a la que se concursa: 0,03 puntos por mes.

b) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, de distinta subescala a la que se concursa: 0,02 puntos por mes.

c) Servicios prestados en puestos de trabajo, correspondientes al Grupo A, no reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional: 0,01 puntos por mes.

2. Los cursos de formación y perfeccionamiento se ajustará al baremo siguiente (máximo 2,64 puntos):

a) Cursos de duración comprendida entre 15 y 30 horas lectivas: 0,10 puntos por curso.

b) Cursos de duración comprendida entre 31 y 50 horas lectivas: 0,30 puntos por curso.

c) Cursos de duración comprendida entre 51 y 100 horas lectivas: 0,60 puntos por curso.

d) Cursos de duración de 101 horas lectivas o más: 0,75 puntos por curso.

En los casos en los que se haya superado prueba de aptitud exigida en la convocatoria del curso correspondiente, la valoración se incrementará en un 25%.

3. La actividad docente se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,84 puntos): 0,01 puntos por hora impartida. Sólo se valorarán los cursos impartidos por una sola vez, aunque se repita su impartición.

4. Las publicaciones se ajustará al baremo siguiente (máximo 0,6 puntos):

a) Artículos (hasta 10 páginas): 0,10 puntos.

b) Ensayos o artículos extensos (de 11 a 50 páginas) o un capítulo o más de un libro: 0,15 puntos.

c) Libros: 0,22 puntos.

5. La permanencia en el puesto de trabajo en Administraciones Públicas andaluzas se ajustará al baremo siguiente (máximo 2,52 puntos):

a) Por tres años completos de permanencia ininterrumpida: 0,40 puntos.

b) Por cuatro años completos de permanencia ininterrumpida: 0,60 puntos.

c) Por cinco años completos de permanencia ininterrumpida: 0,70 puntos.

d) Por seis años completos de permanencia ininterrumpida: 0,80 puntos.

e) Por siete años completos de permanencia ininterrumpida: 0,90 puntos.

f) Por ocho años completos o más de permanencia ininterrumpida: 0,94 puntos.

6. Por haber superado alguno o algunos de los ejercicios de las pruebas selectivas convocadas para el acceso a subescala y categorías de funcionarios de administración local con habilitación nacional, con arreglo al siguiente baremo (máximo 2 puntos):

a) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a la misma subescala y categoría: 0,50 puntos por cada ejercicio.

b) Por cada ejercicio aprobado en oposiciones convocadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública o Comunidad Autónoma, para el ingreso a distinta subescala y categoría: 0,35 puntos por cada ejercicio.

c) Por cada ejercicio superado en procesos selectivos de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, subescala de secretaría-intervención, en régimen de interinidad: 0,15 puntos.

La justificación documental de los méritos alegados se realizará como sigue:

1. Experiencia profesional: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

2. Actividades formativas: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

3. Actividad docente: Copia del documento acreditativo expedido responsabilizándose el solicitante de su veracidad.

4. Publicaciones: Las propias publicaciones. En el caso de libros, las referencias completas de la editorial y copia de la portada y hoja u hojas de créditos del libro.

5. Desempeño ininterrumpido del puesto o puestos de trabajo en las Administraciones Públicas andaluzas: Certificación de la administración competente junto con el nombramiento por el órgano competente.

6. Ejercicios aprobados: Certificación de la administración competente.

**SÉPTIMA. Selección de Candidatos y Propuesta de Nombramiento**

El resultado de la provisión se hará público en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde que se acuerde por el Tribunal Calificador y será expuestos en el tablón de edictos y página Web del Ayuntamiento.

La bolsa con el orden de clasificación definitiva estará determinada, por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita y entrevista realizada por el Tribunal Calificador, proponiéndose por éste al aspirante que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de empate final entre dos o más aspirantes, se resolverá a favor de aquél:

1º Que haya obtenido más puntuación en la prueba escrita.

2º Que hubiese superado más ejercicios, en las pruebas selectivas de acceso a las Subescalas de secretaría-intervención.

En el caso de que la persona inicialmente propuesta no reúna los requisitos necesarios de la base 2ª, no sea nombrada o, de serlo, no tomase posesión en tiempo y forma, se entenderá hecha la propuesta en favor del aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente.

De igual forma se procederá en el caso de que, habiendo sido nombrado y tomado posesión el aspirante, cesase por cualquiera de las causas previstas en Derecho, sin que tenga que reunirse nuevamente el Tribunal para la propuesta, facultando a la Alcaldía para ello, siempre que no haya transcurrido más de 12 meses desde la propuesta inicial del Tribunal.

Cabe la posibilidad de proponer al mismo candidato o a los siguientes aspirantes por orden de puntuación, en aquellos casos donde el cese del mismo venga producido por la toma de posesión por un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, siempre y cuando la permanencia del funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional sea por un periodo inferior a 2 meses.

El tribunal de selección, tras calificar a los aspirantes y baremar los méritos alegados y realizar las pruebas y entrevistas, propondrá a la Corporación el candidato seleccionado y, de acuerdo con dicha propuesta, el Presidente de la misma remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo al órgano competente de la Comunidad Autónoma, que resolverá definitivamente.

**OCTAVA. Presentación de Documentos y Toma de Posesión**

El aspirante propuesto para su nombramiento aportará ante la Corporación, dentro del plazo de cinco días, desde que se haga pública la relación de aprobados, presentará los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria, que son:

- a) DNI.
- b) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública.
- c) Fotocopia certificada del título académico exigido para tomar parte en la convocatoria.
- d) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Si dentro del plazo expresado, y salvo causa de fuerza mayor, el aspirante no reuniera los requisitos exigidos quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia. En tal supuesto, la Presidencia de la Corporación efectuará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

De igual forma se procederá en caso de renuncia, o en caso de producirse vacante posterior, para lo cual la relación de aspirantes que hayan superado las pruebas, con el orden de las puntuaciones totales obtenidas fun-

cionará como bolsa de trabajo. Bolsa que tendrá una duración de 12 meses a contar desde la fecha del primer nombramiento.

**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 recurso contencioso-administrativo, que podrá interponerse en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Granada, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (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 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de septiembre, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de septiembre; el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y 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, y la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, de aplicación supletoria.

Cogollos de Guadix, 11 de enero 2023,-El Alcalde-Presidente, fdo.: Eduardo Miguel Martos Hidalgo.

NÚMERO 7.111/22

## **AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DEL CAMPO (Granada)**

*Nombramiento Policía Local*

### **EDICTO**

Por resolución de Alcaldía nº 2022/0592 de fecha 22/12/2022 una vez concluido el proceso de selección, se ha efectuado el nombramiento de:

Identidad

Javier García Moreno como policía local del Ayuntamiento de Cuevas del Campo.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Pro-

visión 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. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://cuevasdelcampo@dipgra.es>.

Cuevas del Campo, 23 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Carmen Rocío Martínez Ródenas.

NÚMERO 6.088/22

## AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

*Notificación expediente de expropiación forzosa, nº de orden 251*

### EDICTO

#### ANUNCIO DE NOTIFICACIÓN.

No habiendo sido posible la notificación al titular de la finca con nº de orden 251, al no constar datos algunos sobre la titularidad, ni domicilio para notificar, según separata de expropiaciones, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el 20.4 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.

Mediante la presente, en su calidad de propietaria/o afectado/a por el expediente de expropiación forzosa para la ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización de las obras de necesarias para la ejecución del Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos de Dílar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, mediante el presente, le doy traslado de lo acordado por el Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega en sesión ordinaria de 3 de noviembre de 2022:

“Vista la resolución de La Dirección General de Infraestructuras del Agua por la que se Aprueba el Expediente de Información Pública y Aprueba el Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos de Dílar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, de 6 de marzo de 2021,

Resultando que dicha aprobación implica la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición o modificación de servidumbres, que se extenderán a los bienes y derechos comprendidos en el replanteo definitivo de las obras y en las modificaciones de proyectos y obras complementarias o accesorias no segregables de la principal, tal y como dispone el artículo 29.3 de la Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas de Andalucía.

Visto que con fecha 23 de mayo de 2022 se recibe en este Ayuntamiento oficio de la Delegada Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca en Granada, enlace de consigna con el Proyecto de construcción de la Agrupación de Vertidos Dílar a la EDAR Los Vados (Granada), fase 2ª y separata de expropiaciones, de uso exclusivo interno, con la relación definitiva de las

parcelas y superficies afectadas, a los efectos de que por parte de ese Ayuntamiento se inicien a la mayor brevedad posible los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para ejecutar dichas obras actualmente en licitación.

Visto el informe de Secretaría de 20 de octubre de 2022,

Vista la relación concreta e individualizada de bienes o derechos que consideran de necesaria expropiación en el término municipal de Cúllar Vega, así como criterios de valoración de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos, según puede extraerse de Separata de expropiaciones anexa al Proyecto aprobado, resultando las siguientes afecciones en nuestro municipio:

Ocupación definitiva: 321,27 m<sup>2</sup>

Servidumbre: 4.713,34 m<sup>2</sup>

Ocupación temporal: 14.604,04 m<sup>2</sup>

El Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega, por unanimidad de sus miembros ACUERDA:

PRIMERO: Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas.

SEGUNDO: Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra; así como los criterios de valoración de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras del Agua de fecha 06 de marzo de 2021, de aprobación definitiva del PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE AGRUPACIÓN DE VERTIDOS DÍLAR A EDAR “LOS VADOS” (Granada). FASE 2.

Esta relación de bienes y derechos afectados se recoge en Anexo I al presente acuerdo.

TERCERO.- Publicar el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Ayuntamiento de Cúllar Vega; e inserción en el “Boletín Oficial de la Provincia” y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y practicar notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico.”

Le doy traslado del citado acuerdo en su condición de propietario de parcela incluida en la relación de propietarios y bienes afectados en la expropiación por la ejecución de dicha obra, siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada, los siguientes:

Nº DE ORDEN: 251

Ref. Catastral: 18058A00400122

Polígono: 4, Parcela: 122

Propietario: ANA DONAIRE GIL DE GIBAJA

Domicilio:

Superficie Catastral (m<sup>2</sup>): 13.706

Clasificación: RÚSTICO (LABOR REGADÍO)

Expropiación (m<sup>2</sup>): 0,00

Imposición Servidumbre (m<sup>2</sup>): 3,43

Ocupación Temporal (m<sup>2</sup>): 402,33

Valoración (euros): 171,04

Nº de hoja plano de expropiación: Plano 2.2.11, Hoja 2 de 4

Se abre un periodo de alegaciones a partir de la recepción del presente, por término de quince días hábiles, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, en relación con el 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiéndose que se trata de un acto de trámite y como tal no procede la interposición de recursos contra el mismo.

No obstante, contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, de conformidad con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá interponer el recurso potestativo de reposición que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la citada Ley. El plazo para interponer recurso potestativo de reposición será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de un mes, desde su interposición (artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Cúllar Vega, 28 de noviembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Jorge Sánchez Cabrera.

NÚMERO 6.089/22

## AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

*Notificación expediente de expropiación forzosa, nº de orden 250*

### EDICTO

#### ANUNCIO DE NOTIFICACIÓN.

No habiendo sido posible la notificación al titular de la finca con nº de orden 250, al no constar datos algunos sobre la titularidad, ni domicilio para notificar, según separata de expropiaciones, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el 20.4 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.

Mediante la presente, en su calidad de propietaria/o afectado/a por el expediente de expropiación forzosa para la ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización de las obras de necesarias para la ejecución del Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos

de Dílar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, mediante el presente, le doy traslado de lo acordado por el Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega en sesión ordinaria de 3 de noviembre de 2022:

“Vista la resolución de La Dirección General de Infraestructuras del Agua por la que se Aprueba el Expediente de Información Pública y Aprueba el Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos de Dílar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, de 6 de marzo de 2021,

Resultando que dicha aprobación implica la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición o modificación de servidumbres, que se extenderán a los bienes y derechos comprendidos en el replanteo definitivo de las obras y en las modificaciones de proyectos y obras complementarias o accesorias no segregables de la principal, tal y como dispone el artículo 29.3 de la Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas de Andalucía.

Visto que con fecha 23 de mayo de 2022 se recibe en este Ayuntamiento oficio de la Delegada Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca en Granada, enlace de consigna con el Proyecto de construcción de la Agrupación de Vertidos Dílar a la EDAR Los Vados (Granada), fase 2ª y separata de expropiaciones, de uso exclusivo interno, con la relación definitiva de las parcelas y superficies afectadas, a los efectos de que por parte de ese Ayuntamiento se inicien a la mayor brevedad posible los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para ejecutar dichas obras actualmente en licitación.

Visto el informe de Secretaría de 20 de octubre de 2022,

Vista la relación concreta e individualizada de bienes o derechos que consideran de necesaria expropiación en el término municipal de Cúllar Vega, así como criterios de valoración de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos, según puede extraerse de Separata de expropiaciones anexa al Proyecto aprobado, resultando las siguientes afecciones en nuestro municipio:

Ocupación definitiva: 321,27 m<sup>2</sup>

Servidumbre: 4.713,34 m<sup>2</sup>

Ocupación temporal: 14.604,04 m<sup>2</sup>

El Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega, por unanimidad de sus miembros ACUERDA:

PRIMERO: Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas.

SEGUNDO: Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra; así como los criterios de valoración de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección

General de Infraestructuras del Agua de fecha 06 de marzo de 2021, de aprobación definitiva del PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE AGRUPACIÓN DE VERTIDOS DÍLAR A EDAR "LOS VADOS" (Granada). FASE 2.

Esta relación de bienes y derechos afectados se recoge en Anexo I al presente acuerdo.

TERCERO: Publicar el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Ayuntamiento de Cúllar Vega; e inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y practicar notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico."

Le doy traslado del citado acuerdo en su condición de propietario de parcela incluida en la relación de propietarios y bienes afectados en la expropiación por la ejecución de dicha obra, siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada, los siguientes:

Nº DE ORDEN: 250

Ref. Catastral: 18058A00400004

Polígono: 4, Parcela: 4

Propietario: ANA DONAIRE GIL DE GIBAJA

Domicilio:

Superficie Catastral (m<sup>2</sup>): 2.305

Clasificación: RÚSTICO (LABOR REGADÍO)

Expropiación (m<sup>2</sup>): 0,00

Imposición Servidumbre (m<sup>2</sup>): 18,55

Ocupación Temporal (m<sup>2</sup>): 241,54

Valoración (euros): 116,47

Nº de hoja plano de expropiación: Plano 2.2.9, Hoja 26 de 27

Se abre un periodo de alegaciones a partir de la recepción del presente, por término de quince días hábiles, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, en relación con el 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiéndose que se trata de un acto de trámite y como tal no procede la interposición de recursos contra el mismo.

No obstante, contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, de conformidad con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá interponer el recurso potestativo de reposición que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la citada Ley. El plazo para interponer recurso potestativo de reposición será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación. El plazo máximo para dictar y notificar la resolu-

ción del recurso de reposición será de un mes, desde su interposición (artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Cúllar Vega, 28 de noviembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Jorge Sánchez Cabrera.

NÚMERO 6.091/22

## AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

*Notificación expediente de expropiación forzosa, nº de orden 273*

### EDICTO

#### ANUNCIO DE NOTIFICACIÓN.

No habiendo sido posible la notificación al titular de la finca con nº de orden 273, al no constar datos algunos sobre la titularidad, ni domicilio para notificar, según separata de expropiaciones, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el 20.4 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.

Mediante la presente, en su calidad de propietaria/o afectado/a por el expediente de expropiación forzosa para la ocupación de los bienes y derechos necesarios para la realización de las obras de necesarias para la ejecución del Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos de Dilar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, mediante el presente, le doy traslado de lo acordado por el Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega en sesión ordinaria de 3 de noviembre de 2022:

"Vista la resolución de La Dirección General de Infraestructuras del Agua por la que se Aprueba el Expediente de Información Pública y Aprueba el Proyecto de Construcción de Agrupación de Vertidos de Dilar a EDAR los Vados, Fase 2 (Granada) CLAVE: A5.318.996/2111, de 6 de marzo de 2021,

Resultando que dicha aprobación implica la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición o modificación de servidumbres, que se extenderán a los bienes y derechos comprendidos en el replanteo definitivo de las obras y en las modificaciones de proyectos y obras complementarias o accesorias no segregables de la principal, tal y como dispone el artículo 29.3 de la Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas de Andalucía.

Visto que con fecha 23 de mayo de 2022 se recibe en este Ayuntamiento oficio de la Delegada Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca en Granada, enlace de consigna con el Proyecto de construcción de la Agrupación de Vertidos Dilar a la EDAR Los Vados (Granada), fase 2ª y separata de expropiaciones, de uso exclusivo interno, con la relación definitiva de las parcelas y superficies afectadas, a los efectos de que por parte de ese Ayuntamiento se inicien a la mayor brevedad posible los trámites para la obtención de los

terrenos necesarios para ejecutar dichas obras actualmente en licitación.

Visto el informe de Secretaría de 20 de octubre de 2022,

Vista la relación concreta e individualizada de bienes o derechos que consideran de necesaria expropiación en el término municipal de Cúllar Vega, así como criterios de valoración de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos, según puede extraerse de Separata de expropiaciones anexa al Proyecto aprobado, resultando las siguientes afecciones en nuestro municipio:

Ocupación definitiva: 321,27 m<sup>2</sup>

Servidumbre: 4.713,34 m<sup>2</sup>

Ocupación temporal: 14.604,04 m<sup>2</sup>

El Pleno del Ayuntamiento de Cúllar Vega, por unanimidad de sus miembros ACUERDA:

**PRIMERO:** Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas.

**SEGUNDO:** Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra; así como los criterios de valoración de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras del Agua de fecha 06 de marzo de 2021, de aprobación definitiva del PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE AGRUPACIÓN DE VERTIDOS DÍLAR A EDAR "LOS VADOS" (Granada). FASE 2.

Esta relación de bienes y derechos afectados se recoge en Anexo I al presente acuerdo.

**TERCERO.-** Publicar el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Ayuntamiento de Cúllar Vega; e inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y practicar notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico."

Le doy traslado del citado acuerdo en su condición de propietario de parcela incluida en la relación de propietarios y bienes afectados en la expropiación por la ejecución de dicha obra, siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada, los siguientes:

Nº DE ORDEN: 273

Ref. Catastral: 18058A00400005

Polígono: 4, Parcela: 5

Propietario: ELODIA PÉREZ GONZÁLEZ

Domicilio:

Superficie Catastral (m<sup>2</sup>): 5.449

Clasificación: RÚSTICO (LABOR REGADÍO)

Expropiación (m<sup>2</sup>): 0,01

Imposición Servidumbre (m<sup>2</sup>): 5,82

Ocupación Temporal (m<sup>2</sup>): 177,12

Valoración (euros): 78,92

Nº de hoja plano de expropiación: Plano 2.2.9, Hoja 25 de 27 y Hoja 24 de 27

Se abre un periodo de alegaciones a partir de la recepción del presente, por término de quince días hábiles, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, en relación con el 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiéndose que se trata de un acto de trámite y como tal no procede la interposición de recursos contra el mismo.

No obstante, contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, de conformidad con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá interponer el recurso potestativo de reposición que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la citada Ley. El plazo para interponer recurso potestativo de reposición será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de un mes, desde su interposición (artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Cúllar Vega, 28 de noviembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Jorge Sánchez Cabrera.

NÚMERO 7.028/22

## AYUNTAMIENTO DE DARRO (Granada)

*Delegación de la concejalía de Urbanismo*

### EDICTO

Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Darro por la que se aprueba la delegación de la concejalía de Urbanismo.

Celebradas las elecciones locales el pasado día 26 de mayo de 2019 convocadas por Real Decreto 209/2019, de 1 de abril, vista la sesión constitutiva del Ayuntamiento de fecha 15/06/2019, y la atribución de concejalías conforme Decreto de fecha 15/06/2019; atendiendo a nuevas necesidades y en uso de las facultades que le confieren los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con los artículos 43, 44, 45 y 51 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

## RESUELVO

PRIMERO. Avocar la delegación del Concejal Sra. D<sup>a</sup> Azahara Martínez Ruiz en el Área de Urbanismo

SEGUNDO. Delegar en la Concejal Sra. D<sup>a</sup> Trinidad Velasco Martínez en el Área de Urbanismo

TERCERA. Notificar personalmente la presente resolución a los interesados, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa, sin perjuicio de su efectividad desde el día 15 del mes de diciembre 2022. Publicar en BOP para general conocimiento.

Darro, 22 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Manuel Blas Gómez Jiménez.

NÚMERO 6.913/22

**AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (Granada)**

*Delegación funciones de alcaldía en la primera Teniente Alcalde*

## EDICTO

Por resolución de Alcaldía de fecha 20 de diciembre de 2022 se aprobó la resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

PRIMERO. Delegar en la Primera Teniente de Alcalde, D<sup>a</sup> Elena Megías Valdés, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, durante el periodo de ausencia por vacaciones del Alcalde, comprendido entre el 23 de diciembre de 2022 al 8 de enero de 2023 (ambos inclusive).

SEGUNDO. La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO. El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CUARTO. La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

QUINTO. La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

SEXTO. En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del

Régimen Local, y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Dúrcal, 21 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Julio Prieto Machado.

NÚMERO 81

**AYUNTAMIENTO DE FONELAS (Granada)**

*Presupuesto municipal 2023*

## EDICTO

D. Manuel Cano Alonso, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fonelas (Granada),

HACE SABER: Que el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 29 de diciembre de 2022, aprobó inicialmente el Presupuesto General de la Entidad para el ejercicio 2023, así como, la plantilla de personal y bases de ejecución. El expediente se expone al público por un plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente al de publicación de este edicto en el B.O.P., para que los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Si durante el citado plazo no se presentasen reclamaciones el presupuesto se considerará definitivamente aprobado. En caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Todo ello, de conformidad con lo establecido en el art. 169 del RDL 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Fonelas, 30 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Manuel Cano Alonso.

NÚMERO 7.068/22

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

**DELEGACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TURISMO, COMERCIO Y RECURSOS HUMANOS**

*Dejar sin efecto convocatoria puesto libre designación*

## EDICTO

El Sr. Concejal Delegado de Participación Ciudadana, Turismo, Comercio y Recursos Humanos,

HACE SABER: Con fecha 13 de diciembre de 2022 se ha dictado resolución por el Coordinador General de Contratación, Recursos Humanos y Gobierno Abierto mediante el que se resuelve lo siguiente:

“En relación con el procedimiento para la provisión por el procedimiento de libre designación de varios puestos de trabajo convocados por resolución del Coordinador General de Contratación, Recursos Humanos y Gobierno Abierto de 29/09/22 (Boletín Oficial del Estado número 248, de 15 de octubre de 2022) de conformidad con las bases acordadas por decretos de 13 de septiembre de 2022 publicada en Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 183, de 23 de septiembre de 2022, y a la vista del informe del Técnico de Administración General adscrito a Recursos Humanos, con el conforme del Subdirector General de Recursos Humanos, del que se desprende:

“PRIMERO. En el referido procedimiento se convocó, entre otros puestos, el de Subdirector/a General de Derechos Sociales, Planes de integración y Transformación Social y mayores (DGB, CD 26, A1/A2, AG/AE) adscrito a la Concejalía Delegada de Derechos Sociales, Planes de Integración y Transformación Social y mayores.

SEGUNDO. No obstante, mediante Decreto de Alcaldía de 7/12/22 se ha acordado la aprobación de la modificación del Organigrama Funcional aprobado por Decreto de 18 de noviembre de 2021 para su adaptación a anterior Decreto de Alcaldía de atribución de competencias delegadas a diversas concejalías.

Conforme a la citada modificación del organigrama, se ha suprimido la Subdirección General de Derechos Sociales, Planes de integración y Transformación Social y mayores al haber sido creado la Dirección de los Derechos Sociales, Planes de Integración y Transformación Social y mayores dependiente jerárquicamente de la Coordinación General de Derechos Sociales, Planes de Integración y Transformación Social y mayores.

TERCERO. Por todo ello, procedería dejar sin efecto la convocatoria del puesto de Subdirector/a General de Derechos Sociales, Planes de integración y Transformación Social y mayores (DGB, CD 26, A1/A2, AG/AE) efectuada por resolución del Coordinador General de Contratación, Recursos Humanos y Gobierno Abierto de 29/09/22 (Boletín Oficial del Estado número 248, de 15 de octubre de 2022) al haber sido suprimido el citado puesto.”

Esta Coordinación General, en uso de las atribuciones conferidas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 16 de mayo de 2022 (BOP de Granada número 128 de 7 de julio de 2022), de acuerdo con lo establecido en el artículo 127.1.h) y 2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en concordancia con el artículo 18.1.h y 2 del ROM, por el presente HA RESUELTO:

PRIMERO. DEJAR SIN EFECTO la convocatoria del puesto de Subdirector/a General de Derechos Sociales, Planes de integración y Transformación Social y mayores (DGB, CD 26, A1/A2, AG/AE) efectuada por resolución del Coordinador General de Contratación, Recursos Humanos y Gobierno Abierto de 29/09/22 (Boletín Oficial del Estado número 248, de 15 de octubre de 2022) al haber sido suprimido el citado puesto.

SEGUNDO. PUBLICAR el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Contra el presente Decreto se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con los artículos 112.1, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común. No obstante, también podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, o cualquier otro recurso que estime procedente.”

Granada, 20 de diciembre de 2022.-El Concejal Delegado de Participación Ciudadana, Turismo, Comercio y Recursos Humanos, fdo.: Eduardo José Castillo Jiménez.

NÚMERO 83

## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

### DELEGACIÓN DE HACIENDA

#### *Modificación ordenanza fiscal nº 36*

### EDICTO

D. José Antonio Huertas Alarcón, Teniente de Alcalde Delegado del Área de Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que en la Intervención General, sita en la Plaza del Carmen, se encuentra expuesto al público, en horario de 9:00 a 13:00, de lunes a viernes, y se ha publicado en el Portal de Transparencia de la Ciudad de Granada de conformidad con los arts. 13 apartados c), d) y e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y 12 apartados q) y r) de la Ordenanza de transparencia y buen gobierno del Ayuntamiento de Granada, el expediente de Intervención nº 339/2022, relativo a la modificación de la Ordenanza Fiscal nº 36 reguladora de la tasa por entrada y visita de la Casa de Zafra y Qubba del Cuarto Real de Santo Domingo, aprobado provisionalmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno con el nº de acuerdo 376 en su sesión ordinaria celebrada el día 23 de diciembre de 2022, procediéndose igualmente a la exposición pública de este acuerdo en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Granada.

Los interesados podrán interponer contra el citado expediente las reclamaciones o alegaciones que consideren con sujeción a las siguientes indicaciones:

Órgano ante las que se interpondrán: Excmo. Ayuntamiento Pleno.

Plazo: 30 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

Lugar de presentación: A través del Registro Electrónico y Oficinas desconcentradas del Excmo. Ayuntamiento de Granada o de cualquier otra forma admitida

por el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, todo ello de acuerdo y de conformidad con lo dispuesto en la misma, en particular por la obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración los sujetos indicados en el artículo 14 de este precepto legal.

Si en el expresado plazo no se presentasen alegaciones o reclamaciones, en aplicación del artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y demás de aplicación, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Granada, 23 de diciembre de 2022.-El Teniente de Alcalde Delegado de Hacienda, fdo.: José Antonio Hueras Alarcón.

NÚMERO 6.912/22

### **AYUNTAMIENTO DE GÜEVÉJAR (Granada)**

*Proyecto de actuación para centro logístico*

EDICTO

Admitido a trámite el Proyecto de Actuación para Camper Park para Caravanas, promovido por José Miguel Megías Leyva, acompañando al efecto Memoria Descriptiva de Actuación Extraordinaria Suelo No Urbanizable redactado por el Arquitecto Técnico Antonio Medina Ramírez, el mismo se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para

que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes, el horario de atención al público es de 9:00 a 14:00 horas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Güevéjar, 19 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> del Carmen Araque Jiménez de Cisneros.

NÚMERO 2

### **AYUNTAMIENTO DE HUÉSCAR (Granada)**

*Delegación de funciones para boda civil*

EDICTO

D. Ramón Martínez Martínez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de la muy Noble y Leal Ciudad de Huéscar (Granada)

HACE SABER: Que en virtud de lo dispuesto en los artículos 21.2 y 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/99, de 21 de abril, y artículos 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se ha dictado resolución 2022-5922, de fecha 29 de diciembre de 2022, en orden a delegar en la Sra. Concejala D<sup>a</sup> Soledad Martínez Román, las funciones para la celebración del matrimonio civil entre D. Gabriel Rodríguez Ríos, con D.N.I. núm....271-A y D<sup>a</sup> Beatriz Escandell Martínez, con D.N.I. núm....342-Q, que tendrá lugar el próximo día 10 de febrero de 2023, notificándose la presente resolución a la designada, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huéscar, 29 de diciembre de 2022.-El Alcalde, fdo.: Ramón Martínez Martínez.

NÚMERO 86

### **AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)**

*Presupuesto general, bases de ejecución y plantilla de personal 2023*

EDICTO

Antonio José Salazar Pérez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Illora (Granada), HACE SABER:

Expte. 3374/2022

El Pleno del Ayuntamiento de Íllora, en sesión celebrada el día 1/12/2022, acordó la aprobación inicial del Presupuesto General, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico de 2023, publicándose al respecto Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 234, de fecha 9/12/2022, y ello, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 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 (TRLRHL).

Durante el plazo de exposición al público no se han presentado reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, según consta en el certificado de Secretaría de fecha 5/01/2023.

En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 169.1 y 169.3 del TRLRHL, se hace pública la aprobación definitiva del Presupuesto y la Plantilla de Personal del ejercicio 2023 para general conocimiento, mediante inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento, con el resumen de ingresos y gastos por Capítulos, que sigue, así como resumen de la Plantilla de personal funcionario, laboral y eventual:

#### PRESUPUESTO DE INGRESOS 2023

Capítulo 1: Impuesto Directos	2.875.000,00
Capítulo 2: Impuesto Indirectos	72.000,00
Capítulo 3: Tasas y otros ingresos	1.197.620,00
Capítulo 4: Transferencias corrientes	3.498.000,00
Capítulo 5: Ingresos patrimoniales	17.300,00
Capítulo 6: Enajenación de inversiones	0
Capítulo 7: Transferencias de capital	0
Capítulo 8: Activos financieros	30.000,00
Total ingresos	7.689.920,00

#### PRESUPUESTO DE GASTOS 2023

Capítulo 1: Gastos de personal	3.857.630,00
Capítulo 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	1.891.950,00
Capítulo 3: Gastos financieros	75.000,00
Capítulo 4: Transferencias corrientes	162.700,00
Capítulo 5: Fondo de contingencias	5.000,00
Capítulo 6: Inversiones reales	532.460,00
Capítulo 7: Transferencias de capital	16.000,00
Capítulo 8: Activos financieros	30.000,00
Capítulo 9: Pasivos financieros	1.119.180,00
Total gastos	7.689.920,00

#### PLANTILLA DE PERSONAL 2023

##### a) FUNCIONARIO DE CARRERA

Secretario/a	Una	Grupo A1	Habilitación Nacional (Entrada) (Vacante)
Interventor/a	Una	Grupo A1	Habilitación Nacional (Entrada)(Vacante)
Tesorero/a	Una	Grupo A1	Habilitación Nacional (Entrada) (Vacante)
Vicesecretario/a Viceinterventor/a	Una	Grupo A1	Habilitación Nacional
Técnico de Administración General	Tres	Grupo A1	Escala Administración General. Subescala Técnica. (Vacante 1)
Técnico de Gestión de Administración General	Una	Grupo A2	Escala Administración General. Subescala de Gestión.
Administrativos	Nueve	Grupo C1	Administración General. Subescala Administrativa.(Vacantes:3)
Auxiliares	Ocho	Grupo C2	Escala Administración General Subescala Auxiliar (Vacantes: 8)
Arquitecto Técnico	Dos	Grupo A2	Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnico Medio. (Vacantes: 2)
Oficial Policía Local	Dos	Grupo C1	Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local. (Vacante: 2)
Policías Locales	Siete	Grupo C1	Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local. (Vacantes:3)
Técnico Medio de Documentación, Biblioteca y Archivo	Una	Grupo A2	Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnico Medio.
Oficial de Fontanería	Una	Grupo C2	Administración Especial. Subescala de Servicios Especiales. Clase Personal de Oficios. (Vacante: 1)
Gestor de Administración Electrónica y de Informática	Una	Grupo C1	Administración Especial. Subescala Técnica. Clase: Técnico Auxiliar (Vacante:1)

##### b) PERSONAL LABORAL

###### Grupo A1

###### Nombre puesto

Asesor/a Centro de la Mujer

Técnico/a Coordinador de Deportes

###### Número

Una (Vacante: 1)

Una

## Grupo A2

Nombre puestoNúmero

Directora de Guardería	Una (Vacante: 1)
Técnico/a Municipal de Cultura	Una (Vacante:1)
Técnico/a Municipal de Juventud	Una (Vacante:1)
Técnico/a Orientación e Inserción Laboral	Una
Técnico/a Igualdad	Una (Vacante: 1)
Maestro/as Educación Infantil	Seis (Vacantes: 6)
Coordinador/a Ayuda a Domicilio	Dos(Vacantes:2)
Técnico/a de Inclusión Social	Una(Vacantes:1)

## Grupo C1

Nombre puestoNúmero

Técnicos/as Guardería	Tres (Vacantes:3)
Técnico Especialista Electricidad	Uno (Vacante: 1)
Encargado Tecnológico y de Participación Ciudadana	Una(Vacante:1)

## Grupo C2

Nombre puestoNúmero

Encargado /a de Obras y Servicios	Una(Vacante:1)
Auxiliar de Servicios Generales	Una (Vacante:1)
Oficial 1ª Electricidad	Una (Vacante: 1)
Oficiales Obras y Servicios	Dos(Vacantes:2)
Encargado de Instalaciones Deportivas Municipales	Una
Oficial de Servicios Limpieza Viaria	Tres (Vacantes: 3)
Oficial Conductor Limpieza Viaria	Dos (Vacantes: 2)
Oficial 1ª Mantenimiento de Instalaciones Deportivas	Una (Vacante: 1)

## Grupo C2 Auxiliares de Ayuda a Domicilio

Nombre puestoNúmero

Auxiliar de Ayuda a Domicilio	Setenta y cinco (Vacantes:75)
-------------------------------	-------------------------------

## Grupo E

Nombre puestoNúmero

Limpiadores/as Edificios Municipales	14 (nueve a tiempo parcial)(V:14)
Limpiadora Guardería	Una (Vacante: 1)
Conserje	Una (Vacante: 1)
Jardinero/a	Una(Vacante:1)
Operario Servicio Limpieza Viaria	Una (Vacante: 1)
Encargada de Limpieza	Una
Telefonista	Una(vacante:1)
Peón de Obras y Servicios Múltiples	Una(Vacante:1)
Peón de Obras y Servicios	Una (Vacante:1)

## C. PERSONAL EVENTUAL.

Nombre puestoNúmero

Coordinador	Una
Coordinador	Una

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto y conforme a lo dispuesto en el artículo 171.1 del citado RD legislativo 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), 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.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171. 3 del TRLRHL, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la aplicación del Presupuesto definitivamente aprobado.

Íllora, 9 de enero de 2023.-El Alcalde, fdo.: Antonio José Salazar Pérez.

NÚMERO 92

**AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)***Modificación crédito 42/2022 fundación Ibn Al-Jatib***EDICTO**

Habiéndose producido la aprobación definitiva del Expte. 2022/5918, sobre modificación de crédito nº 42/2022 de la Fundación Ibn Al-Jatib por suplemento de crédito, por el presente se publica el resumen por capítulos del expediente según y a los efectos previstos en el art. 177.2 en relación con el 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS EXTRAORDINARIOS:

CAP.	DENOMINACIÓN	IMPORTE (euros)
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	32.100,00
	<b>TOTAL CRÉDITOS</b>	<b>32.100,00</b>

Financiado con:

BAJAS EN PARTIDAS DE GASTOS:

CAP.	DENOMINACIÓN	IMPORTE (euros)
8	Remanente Líquido de Tesorería	32.100,00
	<b>TOTAL DE GASTOS A LA BAJA</b>	<b>32.100,00</b>

Loja, 10 de enero de 2023.-El Teniente Alcalde Delegado de Economía, Hacienda y Administración Electrónica, fdo.: José Barea de la Osa.

NÚMERO 6.990/22

**AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)***Padrón de la tasa de basura 5º bimestre de 2022***EDICTO**

En base a los listados remitidos por la empresa AGUASVIRA S.A., que tiene delegada, en virtud del convenio suscrito con el Ayuntamiento de Maracena, la gestión y recaudación de la Tasa por la prestación de los servicios de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos, tratamiento y eliminación de residuos de cualquier naturaleza. La Intervención General de este Ayuntamiento da cuenta del cargo del Padrón de la Tasa de basura correspondiente al 5º Bimestre del año 2022, según el siguiente detalle:

\* 5º Bimestre del año 2022: 277.115,98 euros

Y en virtud de las atribuciones conferidas por la Legislación de Régimen Local,

HE RESUELTO:

1.- Aprobar el Padrón de la Tasa por la prestación de los servicios de recogida de basura domiciliaria y residuos sólidos urbanos, tratamiento y eliminación de residuos de cualquier naturaleza, correspondiente al 5º Bimestre del año 2022, cuyo cargo asciende a la cantidad de 277.115,98 euros, respectivamente.

2.- Remitir este anuncio al BOP, para su exposición pública a los efectos oportunos.

3.- Comunicar este acuerdo a la Secretaría, Intervención General y Tesorería a los efectos oportunos.

Lo manda y firma, la Sr. Alcaldesa Dª Berta Linares Carmona, en Maracena en la fecha referenciada al margen, de lo que yo, como Secretaria General Elisa Laura Ramírez, tomo razón en la fecha asociada a la firma digital que consta en el lateral del documento a efectos de transcripción en el libro oficial de resoluciones.

Maracena, 21 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Berta María Linares Carmona.

NÚMERO 7.249/22

**AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO (Granada)**

*Nombramiento funcionaria de carrera escala Administración General, Auxiliar Administrativa*

**EDICTO**

D. Remedios Gámez Muñoz, Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Montefrío,

HACE SABER: Que, por Decreto de Alcaldía núm. 2004/2022, de 22 de diciembre de 2022, se ha resuelto nombrar como funcionaria de carrera para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente a la escala de Administración General, a:

Dª Lucía Jiménez Torres

Lo que se hace público para general conocimiento.

Montefrío, 22 de diciembre de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: Remedios Gámez Muñoz. ■