



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 20 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

| | |
|--|---|
| JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad.- Expte.: 13.626/A.T. | 2 |
| Expte.: 13.873/A.T. | 5 |

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

| | |
|---|---|
| JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA.- Autos núm. 697/18 | 5 |
| Autos núm. 853/18 | 5 |
| Autos núm. 656/17 | 6 |
| Ejecución núm. 121/18 | 6 |
| JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.- Ejecución núm. 106/18 | 6 |
| Autos núm. 844/18 | 6 |
| Autos núm. 215/18 | 7 |
| JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA.- Autos núm. 494/15 | 7 |
| JUZGADO REFUERZO SOCIAL NÚMERO VEINTISÉIS DE MADRID.- Autos núm. 717/18 | 8 |

AYUNTAMIENTOS

| | |
|---|----|
| CÚLLAR VEGA.- Aprobación del padrón de la tasa de recogida de basura, suministro de agua, alcantarillado y canon autonómico de depuración | 8 |
| DEHESAS DE GUADIX.- Ordenanza reguladora de la Prestación compensatoria en SNU | 8 |
| Ordenanza reguladora del Registro de Demandantes de Vivienda Protegida | 11 |
| Aprobación definitiva del Plan Municipal de Vivienda y Suelo | 15 |
| DEIFONTES.- Delegaciones nuevo concejal | 15 |

| | |
|---|----|
| LAS GABIAS.- Padrón de agua, alcantarillado y recogida de basura correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2018 | 15 |
| GRANADA. Concejalía Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia.- Reglamento Regulador de la Comisión Local de la Ciudad de Granada contra la Violencia de Género | 16 |
| IZNALLOZ.- Aprobación definitiva del presupuesto municipal para el ejercicio de 2019 | 19 |
| MARACENA.- Convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Maracena y su personal | 20 |
| MORALEDA DE ZAFAYONA.- Aprobación del Plan Municipal de Vivienda y Suelo | 1 |
| MOTRIL.- Aprobación inicial de la Modificación del Reglamento Municipal de Organización y Funcionamiento | 37 |
| Bases y convocatoria para selección de un Trabajador Social | 37 |
| MURTAS.- Corrección aprobación inicial del Presupuesto Municipal para el ejercicio de 2019 | 38 |
| PEDRO MARTÍNEZ.- Contratación de la plaza de Auxiliar Adv. Deportivo | 38 |
| PELIGROS.- Listado provisional de Técnico de Inclusión Social | 39 |
| LA PEZA.- Padrón de agua, basura y alcantarillado, 2º semestre de 2018, tumbas y nichos 2018 | 39 |
| PULIANAS.- Proyecto de reparcelación en UER-21 | 40 |

ANUNCIO NO OFICIAL

| | |
|--|----|
| CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA-SIERRA ELVIRA.- Presupuesto definitivo para el ejercicio de 2019 | 40 |
|--|----|



Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

NÚMERO 376

**AYUNTAMIENTO DE MORALEDA DE ZAFAYONA
(Granada)***Aprobación del Plan Municipal de Vivienda y Suelo***EDICTO**

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el período de información pública contra el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 27 de octubre de 2017, por el que se aprobó, con carácter inicial, el Plan Municipal de Vivienda y Suelo del municipio de Moraleda de Zafayona, se ha dictado Decreto de Alcaldía con fecha 8 de enero de 2019, por el que se entiende elevado aquél a definitivo, resolviendo:

PRIMERO.- Elevar a definitivo el acuerdo de aprobación inicial del Plan Municipal de Vivienda y Suelo del municipio de Moraleda de Zafayona, en los términos que figura en el expediente.

SEGUNDO.- Dar traslado del documento definitiva-mente aprobado a la Delegación Territorial de la Consejería competente de la Junta de Andalucía en materia de vivienda.

TERCERO.- Ordenar la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, quedando el documento completo del citado plan en la sede electrónica o página web del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona (www.moraledadezafayona.es).

Contra dicha resolución puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 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. No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime conveniente.

Moraleda de Zafayona, 10 de enero de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: María del Carmen Cantero González.

NUMERO 6.844/18

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDAD
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO EN GRANADA. SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

Información pública expte.: 13.626/AT

EDICTO

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO EN GRANADA, POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN AL PROYECTO DE PARQUE EÓLICO EL MAMUT DE 2,4 MW, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE PADUL (Granada).

Expte.: E-872-13626/AT

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18/07/17 tiene entrada en el registro de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ahora denominada Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo (Granada), escrito presentado por D. Juan Carlos Valverde Moreno, con NIF 24.245.527-P actuando en nombre y representación de Wind Hunter, S.L., con CIF B-19.603.653 y domicilio a efectos de notificaciones en c/ Marqués de Mondéjar n.º 20, entreplanta (Granada) mediante el que solicita Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción, para la instalación del Parque Eólico El Mamut e infraestructuras anexas de conexión y evacuación, situado en el término municipal de Padul, en la provincia de (Granada).

SEGUNDO.- Junto a su solicitud, Wind Hunter, S.L., aporta entre otros, escrituras de constitución de la sociedad, acreditación capacidad legal, técnica y económica-financiera, poder de representación, proyecto de la instalación, permiso de acceso y conexión a red de distribución, resguardo de garantía. Asimismo, aporta relación de Administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general afectados por la instalación, adjuntando las respectivas separatas del proyecto para su remisión a los mismos.

TERCERO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se sometió el expediente a información pública, insertándose anuncio en el BOJA n.º 60 de 27/03/2018 y en el BOP n.º 52 de 16/03/2018, sin que se produjeran alegaciones durante este periodo.

CUARTO.- Así mismo, tras solicitud de condicionados a los Organismos afectados por la instalación formulada por esta Delegación según el procedimiento establecido en el artículo 127 del Real Decreto 1955/2000,

de 1 de diciembre, constan en el expediente las respuestas emitidas por:

- Ministerio de Fomento. Demarcación de Carreteras, de fecha 04/04/2018.

- Ayuntamiento de Padul, de fecha 05/04/2018.

Los informes emitidos por estas administraciones afectadas por la instalación, fueron enviados a Wind Hunter, S.L., el 13/04/2018, que manifestó su aceptación a los mismos con fecha 23/04/2018.

Con fecha 24/08/2018, Wind Hunter aporta resolución de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio de Defensa en la que se deniega la autorización para la instalación del parque eólico por vulnerar las servidumbres aeronáuticas de la Base Aérea de Armilla.

QUINTO.- El 24/08/2018, Wind Hunter, S.L., aporta reformado del proyecto inicial por cambio en la ubicación del aerogenerador y nuevo trazado de la línea de evacuación para no vulnerar las servidumbres aeronáuticas. Con motivo del reformado del proyecto se inserta anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada (BOP núm. 173), a efectos de nueva información pública durante un plazo de veinte días (no consta en el expediente ninguna alegación).

Tras la modificación, el 06/09/2018 se solicita nuevo informe al Ayuntamiento de Padul que se recibe el 03/10/2018 y al Ministerio de Fomento. Demarcación de Carreteras, el cual es reiterado el 06/11/2018 y se recibe el 16/11/2018. El 23/10/2018, la Dirección General de Infraestructura del Ministerio de Defensa emite informe favorable para la tramitación del expediente.

SEXTO.- Con fecha 07/09/2017 esta Delegación Territorial solicita a la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, como órgano competente en materia de urbanismo, informe sobre la adecuación territorial o urbanística de la actuación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía. El citado informe se recibe el 26/12/2017 y del mismo se da traslado a Wind Hunter S.L. el 27/02/2018. Con motivo del reformado del proyecto desde esta Delegación Territorial se solicita al Servicio de Urbanismo con fecha 14/09/2018 que ratifiquen su informe de 21/12/2017 o emitan nuevo informe, el cual se recibe el 02/10/2018 y se traslada al peticionario el 27/11/2018.

SEPTIMO.- El 26/07/2018 se recibe en esta Delegación Informe de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Granada, de fecha 25/07/2018, por el que se otorga Autorización Ambiental Unificada a Wind Hunter S.L., para "Parque Eólico El Mamut de 2,4 W" en el término municipal de Padul en la provincia de Granada y se emite evaluación de impacto ambiental VIABLE a la realización de las actuaciones, concluyendo que no producirán impactos adversos significativos en el medio ambiente, siempre y cuando se realicen en las condiciones señaladas en dicho Informe.

OCTAVO.- Con fecha 10/09/2018 se recibe en esta Delegación resolución de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Granada, de fecha 05/09/2018, en la que se indica que la modificación solicitada el 23/08/2018 con motivo del reformado del proyecto, no tiene carácter sustancial.

NOVENO.- El 07/11/2018 se recibe en esta Delegación solicitud de cambio de titular desde la mercantil Wind Hunter, S.L., a la sociedad Energía Eólica Mamut, S.L., con CIF B-19654136 y cuyo administrador único es la mercantil Wind Hunter representada por D. Juan Carlos Valverde Moreno. Aportan junto a la citada solicitud la documentación acreditativa de las solvencias técnicas y económicas previstas en el artículo 121 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Las competencias autonómicas en materia de energía se encuentran establecidas en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. De acuerdo con la distribución competencial vigente, las instalaciones energéticas que son competencia de esta Comunidad Autónoma de Andalucía son aquellas instalaciones de producción de energía eléctrica, incluyendo sus infraestructuras de evacuación, de potencia eléctrica instalada igual o inferior a 50 MW y las instalaciones de transporte secundario, distribución y acometidas de tensión inferior a 380 kV así como las líneas directas conectadas a instalaciones de generación de competencia autonómica, siempre y cuando todas ellas se ubiquen o su trazado discorra por territorio andaluz y su aprovechamiento no afecte a otro territorio

SEGUNDO.- De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Decreto 50/2008, de 19 de febrero, por el que se regulan los procedimientos administrativos referidos a las instalaciones de energía solar fotovoltaica emplazadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y lo establecido en el Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, la competencia para otorgar la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de energía eólica, incluyendo la infraestructura de evacuación, cuando se ubiquen en el territorio de una provincia se encuentra atribuida a la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en la provincia respectiva. Dado que la instalación proyectada se encuentra situada íntegramente en el territorio de Granada, corresponde conceder la presente autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción a esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo.

TERCERO.- La puesta en funcionamiento de instalaciones de producción de energía eléctrica está sometida al régimen de autorizaciones que se encuentra regulado en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre. A este respecto, su disposición transitoria primera establece que "en tanto no se dicten las normas de desarrollo de la presente ley que sean necesarias para la aplicación de alguno de sus preceptos, continuarán aplicándose las correspondientes disposiciones en vigor en materia de energía eléctrica". Por tanto, a la ins-

talación objeto de la presente resolución le será de aplicación el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, más concretamente su título VII.

CUARTO.- El artículo 4.3 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece que "Cuando la condición de interesado derivase de alguna relación jurídica transmisible, el derecho-habiente sucederá en tal condición cualquiera que sea el estado del procedimiento".

QUINTO.- El artículo 30.4 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto, determina que las instalaciones de generación de energía tendrá la consideración de actuaciones de utilidad e interés general. A este respecto el artículo 32 establece el procedimiento de autorización ambiental unificada para actuaciones privadas declaradas de utilidad e interés general de Andalucía, indicando que corresponde al órgano sustantivo, en este caso esta Delegación Territorial, recibir la solicitud, efectuar los trámites de información pública y de consultas e incorporar a la autorización que se otorga el contenido del informe emitido por el órgano ambiental. Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho anteriormente expuestos, esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de Granada, en el uso de las competencias atribuidas,

RESUELVE

PRIMERO.- Otorgar Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción a la sociedad Energía Eólica Mamut, S.L., para la instalación del Parque Eólico El Mamut e infraestructuras anexas de conexión y evacuación, situado en el término municipal de Padul, en la provincia de Granada).

De conformidad con lo especificado en el proyecto presentando y su reformado, suscritos por el Ingeniero Industrial Mariano Larios Martínez colegiado n.º 3940 del Principado de Asturias (COIIA) y declaraciones responsables de 14 de julio de 2017 y 22 de agosto de 2018 respectivamente, las características generales de la instalación son las siguientes:

- 1 Aerogenerador Goldwind 121/2500 de 90 metros de altura de buje y potencia nominal de 2,5 MW (limitada a 2,4 MW con sistema de control Scada), con 1 rotor de 121 metros de diámetro.

Las coordenadas de ubicación del aerogenerador en sistema ETRS89 son las siguientes:

Aerogenerador X UTM Y UTM

1 443.908 4.095.453

- Red de Media Tensión del Parque.

- Red de puesta a tierra del Parque.

- Centro de seccionamiento, control y medida.

- Material de seguridad, control, elementos auxiliares, etc.

- Línea de evacuación de 20 kV de 284 metros de longitud de línea subterránea y de 401 metros de longitud de línea aérea que consta de 4 tramos:

TRAMO TIPOLOGÍA INICIO FINAL LONGITUD (m)

1 Subterráneo Aerogenerador Apoyo n.º 1 105

2 Aéreo Apoyo n.º 1 Apoyo n.º 4 401

3 Subterráneo Apoyo n.º 4 Celda de línea 23

4 (circuito 1) Subterráneo Celda de línea Empalmes línea existente Endesa 66

4 (circuito 2) Subterráneo Celda de línea Seccionamiento (S39102) existentes en apoyo A610887X 90

SEGUNDO.- Estas Autorizaciones Administrativas quedan limitadas en cuanto a su potencia, al punto de conexión asignado por Endesa Distribución Eléctrica de 2,4 MW (Línea Padul Sub. Dúrcal, próximo a A610887X, tramo D.S39100/S39102) para lo cual el parque eólico contará con un sistema de control Scada que limita la potencia máxima de generación a este valor.

TERCERO.- Esta Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción se otorgan de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, e incorpora las determinaciones y condiciones establecidas en la Autorización Ambiental Unificada concedida mediante el informe de 25/07/2018 la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Granada, de conformidad con el Decreto 356/2010, de 3 de agosto y en la resolución de modificación no sustancial de 05/09/2018.

La autorización se otorga condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con los proyectos presentados al que se hace referencia en el resuelve primero de esta resolución, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen por esta Delegación Territorial así como por la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Granada.

2. El plazo de puesta en marcha será de 24 meses contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la autorización de explotación de la instalación, se procederá a la revocación de las presentes autorizaciones.

La persona titular de la citada instalación podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación del mismo.

3. La persona titular de la instalación remitirá con carácter semestral a esta Delegación Territorial informe sobre el estado de ejecución de las obras.

4. La persona titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación.

5. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación, así como los requisitos técnicos definidos por el operador del sistema en cuanto a regulación de tensión, comportamiento ante perturbaciones en la red eléctrica y huecos de tensión.

6. La persona titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales le han sido trasladados, habiendo sido aceptados por el mismo.

7. De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto, las determinaciones y condiciones establecidas en el informe vinculante emitido por el órgano ambiental (autorización ambiental unificada) de fecha 25/07/2018, quedan incorporadas a esta resolución por la que se otorga la Autorización Administrativa Previa y la Autorización Administrativa de Construcción al proyecto de ejecución del Parque Eólico El Mamut e infraestructuras anexas de conexión y evacuación, situado en el término municipal de Padul, en la provincia de Granada. El citado informe podrá consultarse de forma pública en la web de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, en el siguiente enlace:

<http://www.junta de andalucia.es/medioambiente/servtc1/AAUo/>

8. La Administración dejará sin efecto las presentes autorizaciones en cualquier momento en que constate el incumplimiento de las condiciones impuestas en las mismas y/o la pérdida de los permisos de acceso y conexión a la red de la instalación. En tales supuestos la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la revocación de las autorizaciones, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

CUARTO.- Con la presentación ante esta Delegación Territorial, del Proyecto de Desmantelamiento y Restitución de la presente instalación, se acredita el cumplimiento del art. 52.6 de la Ley 7/2002 y se establece el importe de la garantía a constituir por parte del titular, en una cuantía igual al importe de los gastos de restitución de los terrenos a su estado original, siendo ésta de veintinueve mil novecientos dieciséis euros con veinticuatro céntimos (29.9216,24 euros), que deberá constituirse ante el Excmo. Ayuntamiento de Padul (Granada).

QUINTO.- Esta autorización se otorga en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial y sin perjuicio e independientemente de las demás autorizaciones, permisos, licencias y comunicaciones que sea necesario obtener de otros organismos y Administraciones conforme a la legislación general y sectorial, cuyos condicionantes habrán de respetarse; y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la notificación a los interesados en el procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 45, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, con advertencia de la particularidad impugnatoria prevista en el artículo 32.7 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto.

Granada, 5 de diciembre de 2018.- La Delegada Territorial, fdo.: Ana Belén Palomares Bastida.

NÚMERO 187

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDAD
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Información pública expte.: 13.873/A.T.

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 13.873/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución correspondiente a la instalación eléctrica que a continuación se indica:

Peticionario: Ayuntamiento de Soportújar,
CIF P1817900B

Características: Línea Aérea MT 20 kV y Centro de Transformación intemperie 160 kVA, en finca El Capitán en el t.m. de Carataunas.

Presupuesto: 38.125,48 euros.

Finalidad: Electrificación cementerio, pista deportiva y viviendas rurales.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo, sita en c/ Joaquina Egúaras, nº 2, o en el portal de la transparencia LinkPúblico:<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle> y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, a 16 de enero de 2019.- El Jefe del Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NÚMERO 287

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA**CÉDULA DE CITACIÓN**

Procedimiento: procedimiento ordinario 697/2018.

Negociado: AV

N.I.G.: 1808744420180004985

De: D^a María Dolores Luna Santacruz

Abogado: José Gómez Fernández

Contra: Auxserlim, S.L.

En virtud de lo acordado en los autos número 697/2018 seguidos a instancias de María Dolores Luna Santacruz

contra Auxserlim, S.L., sobre procedimiento ordinario, se ha acordado citar a Auxserlim, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 25 de junio-2019, a las 10,00 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a AUXSERLIM S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, a 21 de diciembre de 2018.- El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

NÚMERO 288

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA

Autos núm. 853/18

CÉDULA DE CITACIÓN

D. Miguel Ángel Orozco Paniagua, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

En los autos número 853/18 seguidos a instancias de Marcos Ruiz Morales contra Custodio Molina, S.L., sobre despido, se ha acordado citar a Custodio Molina, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 18 de febrero 2019, a las 10:20 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Custodio Molina, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, a 14 de enero 2019.- El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 289

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA*Autos núm. 656/17***EDICTO**

D. Miguel Ángel Orozco Paniagua, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 5/2019 a instancia de la parte actora Mutua Ibermutuamur contra Digosa XXI, S.L., Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.S^a. Iltra. DIJO: Se despacha ejecución en favor del actor Mutua Ibermutuamur frente a la empresa condenada Digosa XXI, S.L., provista del C.I.F. B18688432, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 610 euros en concepto de principal, más la de 120 euros calculadas para intereses y gastos, del que responderá el INSS de forma subsidiaria y para el caso de insolvencia empresarial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días, en la forma expuesta en el fundamento cuarto de esta resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Digosa XXI, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, a 15 de enero de 2019.- El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 290

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA**EDICTO**

N.I.G.: 1808744420170006657

Procedimiento: 957/17

Ejecución nº: 121/2018. Negociado: MG

De: D. Manuel Agea Baena

Contra: Iberia Biomass Granada, S.L.

D. Miguel Ángel Orozco Paniagua, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 121/2018, a instancia de Manuel Agea Bae-

na contra Iberia Biomass Granada, S.L., en la que con fecha 21/12/18 se ha dictado auto que sustancialmente dice lo siguiente:

"PARTE DISPOSITIVA

S.S^a. Iltra. DIJO: Se despacha ejecución en favor del actor frente a la empresa condenada Iberia Biomass Granada, S.L., provisto del C.I.F. B19500602 en cantidad suficiente a cubrir la suma de 13.839,42 euros en concepto de principal, más la de 2.767,88 euros calculadas para intereses y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días, en la forma expuesta en el fundamento cuarto de esta resolución.

Y para que sirva de notificación en forma a Iberia Biomass Granada, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.- El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 291

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA*Ejecución núm. 106/2018***EDICTO**

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 106/2018, sobre ejecución de títulos judiciales, a instancia de Antonio Rodríguez García contra Reformadera López Conde, S.L., en la que con fecha se ha dictado auto declarando la extinción de la relación laboral.

Y para que sirva de notificación en forma a Reformadera López Conde, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia, (firma ilegible).

NÚMERO 293

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA*Autos núm. 844/2018***EDICTO**

D^a María Dolores Hernández Burgos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 844/2018, donde los interesados podrán tener conocimiento integró del acto, a instancia de la parte actora D^a María Rosa Blázquez Márquez contra Fondo de Garantía Salarial y Icopy 2-11, SLL sobre despidos/ceses en general se ha dictado sentencia de fecha 17-12-18, contra la que cabe recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación al demandado Icopy 2-11, SLL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 8 de enero de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, (firma ilegible).

NÚMERO 294

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA

Autos núm. 215/2018

EDICTO

D^a María Dolores Hernández Burgos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 215/2018 a instancia de la parte actora D^a Zayra Pérez Linares contra Kissoro Virtual Web, S.L., Venalta Logística, S.L., Global Franchise, S.L., Alonso Rojas Ocaña, Francisco Javier Burgas Brioude, Óscar Burgas de Brioude, Alonso Rojas Ocaña y FOGASA sobre Despidos/Ceses en general se ha dictado resolución de fecha 9.10.18 del tenor literal siguiente:

AUTO

En Granada, a doce de noviembre de dos mil dieciocho.

Dada cuenta y;

HECHOS

PRIMERO.- En los autos seguidos en este Juzgado con el número 215/2018 a instancia de Zayra Pérez Linares, contra Kissoro Virtual Web, S.L., Venalta Logística, S.L., Global Franchise, S.L., Alonso Rojas Ocaña, Francisco Javier Burgas Brioude, Óscar Burgas de Brioude, Alonso Rojas Ocaña y FOGASA, recayó sentencia estimatoria de las pretensiones de la parte actora.

SEGUNDO.- Habiéndose observado un error informático en el Fallo de la Sentencia procede su rectificación.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- El Artículo 267 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su párrafo primero, establece que los Jueces y Tribunales no podrán variar las sentencias y autos definitivos que pronuncien después de firmadas, pero sí aclarar algún concepto oscuro o suplir cualquier

omisión que contengan. Continúa su párrafo segundo que los errores materiales manifiestos y los aritméticos podrán ser rectificadas en cualquier momento.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación, S.S^a Ilma. ACUERDA:

PARTE DISPOSITIVA

Se acuerda rectificar el Fallo de la Sentencia nº 318/18 en el sentido que donde dice:

“En caso de optar por la readmisión, se condena a las codemandadas a que, además, abonen a la parte demandante”, debe decir: “ En caso de optar por la readmisión, se condena a Venalta Logística, S.L., a que, además, abone a la parte demandante...” y donde dice:

“Se absuelve a Global Franchise, S.L., Venalta Logística, S.L., Kissoro Virtual Web, S.L., Francisco Javier Burgas de Brioude, Alonso Rojas Ocaña y Manuel Rodríguez Fernández de todos los pedimentos efectuados en su contra”.

Debe decir:

“Se absuelve a Global Franchise, S.L., Kissoro Virtual Web, S.L., Francisco Javier Burgas de Brioude, Alonso Rojas Ocaña y Manuel Rodríguez Fernández de todos los pedimentos efectuados en su contra”.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma la Ilma. Sra. D^a Ana María Olivares Granados, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada. Doy fe.

El/la Magistrado-Juez, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado Kissoro Virtual Web, S.L., Venalta Logística, S.L., Global Franchise, S.L., Alonso Rojas Ocaña, Francisco Javier Burgas Brioude, Óscar Burgas de Brioude, Alonso Rojas Ocaña actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 16 de enero de 2019.-El/la Letrado/a de la Administración de Justicia, (firma ilegible).

NÚMERO 321

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Autos núm. 494/15

EDICTO

D. Miguel Ángel Orozco Paniagua Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

HACE SABER: En los autos nº 494/2015 se ha acordado citar a la empresas Peritaciones y Construcciones Cañaverol, S.L., y Construcciones Coinfabe, S.L., por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 12 de febrero de 2019 a las 09:50 horas, para

asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, debiendo comparecer personalmente o por personal legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dichas partes, que tienen a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social, copia de las demandas presentadas.

Expido el presente para que sirva de citación a Peritaciones y Construcciones Cañaveral, S.L., y Construcciones Coinfabe, S.L.

Granada, 28 de diciembre de 2018.-El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: Miguel Ángel Orozco Paniagua.

NÚMERO 337

JUZGADO REFUERZO SOCIAL NÚMERO VEINTISÉIS DE MADRID

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

Órgano que ordena citar: Juzgado Refuerzo Social nº 26 de Madrid.

Asunto en que se acuerda: juicio nº 717/2018 promovido por D. Víctor Muñoz García, D. Juan Baños Silva y D. Israel Salazar Alonso

Sobre: reclamación de cantidad.

Persona que se cita: Telsur Costa, S.L., en concepto de parte demandada en dicho juicio.

Objeto de la citación: asistir al/a los acto/s de conciliación y juicio y en, su caso, responder al interrogatorio solicitado por D. Víctor Muñoz García, D. Juan Baños Silva y D. Israel Salazar Alonso sobre los hechos y circunstancias objeto del juicio y que el Tribunal declare pertinente.

Lugar y fecha en la que debe comparecer: en la sede de este Juzgado, sito en c/ Princesa, 3, planta 4, Sala de Vistas nº 4.4, ubicada en la planta 4 el día 06/02/2019, a las 11:00 horas.

ADVERTENCIAS LEGALES

1.- Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2.- Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (art. 82.2 LJS).

3.- Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (art. 21.2 LJS).

4.- Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos

los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS), además de imponerle, previa audiencia, una multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LEC).

5.- La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

Madrid, a 24 de enero de 2019.- Montserrat Torrente Muñoz, La Letrada de la Admón. de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 295

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

Aprobación padrón tasa recogida basura, agua, alcantarillado y canon depuración

EDICTO

D. Jorge Sánchez Cabrera, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cúllar Vega (Granada)

HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 14 de enero de 2019, ha sido aprobado el padrón general de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, suministro de agua, alcantarillado y canon autonómico de depuración, correspondiente al periodo de facturación comprendido entre el 1 de noviembre al 31 de diciembre 2018, ambos inclusive, que comprende el sexto bimestre de 2018.

El referido padrón se somete a información pública a los efectos de presentación de reclamaciones, por un plazo de quince días, contados a partir del siguiente de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, entendiéndose definitivamente aprobado si no se formulase ninguna.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Lo firma el Sr. Alcalde en Cúllar Vega, en la fecha indicada en la firma digital.-El Alcalde.

NÚMERO 298

AYUNTAMIENTO DE DEHESAS DE GUADIX (Granada)

Ordenanza reguladora de la Prestación compensatoria en SNU

EDICTO

Antonio Jesús Moraleda Sánchez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Dehesas de Guadix,

HACER SABER: Que, de conformidad con el artículo 49 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, no habiéndose presentado alegaciones durante el periodo de exposición al público, el Acuerdo del Pleno por el que se aprueba inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la Prestación Compensatoria ligada al Uso y Aprovechamiento de Carácter Excepcional del Suelo No Urbanizable queda automáticamente elevado a definitivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, a continuación, se hace público el contenido íntegro del texto aprobado.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN COMPENSATORIA LIGADA AL USO Y APROVECHAMIENTO DE CARÁCTER EXCEPCIONAL DEL SUELO NO URBANIZABLE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, reconoce el derecho del propietario del suelo no urbanizable al "uso, disfrute y la explotación normal del bien, a tenor de su situación, características, objetivos y destino", definiendo dicho uso, en su artículo 50 B. a), como la ejecución de aquellos "actos precisos para la utilización y explotación agrícola, ganadera, forestal, cinegética o análoga a la que están efectivamente destinados, conforme a su naturaleza y mediante el empleo de medios técnicos e instalaciones adecuados y ordinarios, imponiendo como límite, que no supongan, en ningún caso, la transformación de dicho destino ni de las características de la explotación".

Junto a este uso normal del suelo no urbanizable, la Ley prevé también su uso excepcional, dirigido a la implantación y explotación de todas aquellas actividades, cuya finalidad directa no sea el aprovechamiento primario del suelo no urbanizable.

Teniendo en cuenta la importancia y extensión de dicho suelo en el conjunto del término municipal de Dehesas de Guadix, la mencionada disposición resulta particularmente relevante en orden a lograr una diversificación de la actividad económica que promueva la sostenibilidad económica del medio rural.

La utilización de este tipo de suelo para usos excepcionales supone un aprovechamiento extraordinario, por lo que la Ley 7/2002, citada, introduce un mecanismo para que se produzca la necesaria compensación, estableciéndose a tal fin una prestación compensatoria del aprovechamiento urbanístico que, por esta vía, obtiene el propietario de suelo no urbanizable.

El artículo 52.5 de la Ley 7/2002, establece el máximo al que puede ascender el importe de la prestación compensatoria, cuantía que fija en el 10% del importe total de la inversión, remitiendo a cada municipio su graduación concreta mediante la aprobación de Ordenanza.

Este Ayuntamiento tiene como objetivo primordial la adopción de medidas que favorezcan el desarrollo económico y el interés público y social, por ello, en la presente Ordenanza se regulan una serie de tipos reducidos en función del tipo de actividad, con respeto en todo caso a la normativa de ordenación del territorio,

urbanística y ambiental, en aras de armonizar así un desarrollo sostenible.

ARTÍCULO 1. OBJETO.

La prestación compensatoria en suelo no urbanizable tiene por objeto gravar los actos de edificación, construcción obras o instalaciones no vinculados a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga, en suelos que tengan el régimen de no urbanizable.

A efectos de esta ordenanza, se consideran actos vinculados a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga los amparados por el artículo 50 B) a) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, ligados al uso, disfrute y explotación normal del bien.

ARTÍCULO 2. FUNDAMENTO JURÍDICO Y NATURALEZA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1h) 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, en relación el artículo 52.5 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, la prestación compensatoria en suelo no urbanizable se configura como un ingreso de derecho público, ostentando la hacienda local las prerrogativas establecidas por el artículo 2.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

ARTÍCULO 3. OBLIGADOS AL PAGO.

1.- Estarán obligados al pago de la prestación compensatoria en suelo no urbanizable las personas físicas o jurídicas así como las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria que promuevan los actos descritos en el artículo 1.

2.- Los actos que realicen las Administraciones públicas en el ejercicio de sus competencias están exentos de la prestación compensatoria en suelo no urbanizable.

ARTÍCULO 4. DEVENGO.

La prestación compensatoria se devengará con ocasión del otorgamiento de la licencia de obras debiendo abonarse con carácter previo al inicio de las mismas.

ARTÍCULO 5. BASE, TIPO Y CUANTÍA ORDINARIA.

1.- La base de la prestación compensatoria está constituida por el importe total de la inversión a realizar para la implantación efectiva de la edificación, construcción, obra o instalación, excluida la correspondiente a maquinaria y equipos.

2.- El tipo ordinario de la prestación compensatoria se fija en el diez por ciento. Este tipo podrá ser minorado en función de los criterios establecidos en el artículo 6 de la presente Ordenanza.

3.- La cuantía a ingresar será el resultado de aplicar a la base el tipo que corresponda.

ARTÍCULO 6. TIPO Y CUANTÍA REDUCIDA.

1.- Se aplicarán los siguientes tipos reducidos a las actuaciones que se indican a continuación:

a) Se aplicará el tipo reducido del 4% para las actuaciones de fomento de energías renovables.

b) Se aplicará el tipo reducido del 4% cuando la actividad se encontrara ubicada en suelo urbano y haya sido necesario su traslado a suelo no urbanizable.

c) Se aplicará el tipo reducido del 4% en la actividad de repoblación forestal.

d) Se aplicará el tipo reducido del 4% cuando se trate de empresas cuyo domicilio fiscal se ubique en el municipio.

e) Se aplicará el tipo reducido del 4% cuando el objeto de la actuación estuviese vinculado a actividades de turismo rural encuadrables dentro de la normativa autonómica del sector.

f) Se aplicará el tipo reducido del 4% para actividades o usos que guarden relación con el medio rural tales como perreras, granjas ganaderas, almazaras o industrias agroalimentarias cuya materia prima se obtenga del entorno de la actividad.

g) Se aplicará el tipo reducido del 4% para las instalaciones de transformación y comercialización de productos del sector primario, así como a las instalaciones de tratamientos de residuos ganaderos que supongan una mejora medioambiental.

2.- Los tipos reducidos descritos en el apartado anterior, no serán aplicables a aquellas actividades que lleven aparejada la producción de residuos contaminantes cuando, a criterio del Pleno de la Corporación no quede suficientemente acreditado el establecimiento de los mecanismos necesarios para la adecuada gestión de los residuos producidos.

3.- Se aplicará una reducción adicional del 1% en aquellas actuaciones que sean consideradas de especial interés municipal por el Pleno de la Corporación, previa solicitud del interesado, cuando concurren circunstancias de índole social, económica, cultural, histórico-artística, deportiva, turística u otras análogas.

ARTICULO 7. GESTIÓN.

1.- Los interesados acompañarán a la solicitud de licencia urbanística de obras, justificante de ingreso provisional de la prestación compensatoria conforme al tipo que pretendan les sea aplicado, en caso de solicitar acogerse a tipo reducido, o en caso contrario, del 10 por ciento del importe total de la inversión, excluida la correspondiente a maquinaria y equipos.

2.- La Administración municipal comprobará el ingreso de acuerdo al proyecto de inversión previsto y someterá al Pleno la apreciación del cumplimiento de las condiciones para obtener un tipo reducido, exigiendo al interesado el ingreso de la diferencia, si lo hubiere.

3.- Las deudas no satisfechas en periodo voluntario, se exigirán en vía de apremio.

4.- Una vez finalizada la construcción, instalación u obra y a la vista de la inversión efectiva, las personas físicas o jurídicas que hayan promovido los actos estarán obligados a presentar ante el Ayuntamiento la documentación necesaria para verificar el importe total de la inversión. A la vista de dicha información y previas, en su caso, las comprobaciones oportunas, el Ayuntamiento podrá modificar la base provisional de liquidación anterior realizando el cálculo definitivo de la prestación.

ARTICULO 8. DESISTIMIENTO.

1.- En los supuestos de desistimiento o denegación de la licencia, procederá el reintegro de la cantidad depositada en concepto de liquidación provisional.

2.- El reintegro se realizará previa solicitud en la que deberá acreditarse que las obras no se han iniciado.

ARTÍCULO 9. INFRACCIONES Y SANCIONES.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como a las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, disposiciones estatales o de la Comunidad Autónoma reguladoras de la materia, normas que las complementen y desarrollen, así como a lo previsto en la Legislación Local.

ARTÍCULO 10. DESTINO DE LA PRESTACIÓN COMPENSATORIA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 52.5 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, la prestación compensatoria se destinara al Patrimonio Municipal del Suelo.

ARTÍCULO 11. GARANTÍA DEL PROPIETARIO.

1.- El propietario deberá asegurar la prestación de garantía por cuantía del diez por ciento del importe de la inversión a realizar para cubrir los gastos que puedan derivarse de incumplimientos e infracciones, así como los resultantes, en su caso, de las labores de restitución.

La cuantía anterior se establece, con carácter general, sin perjuicio de que el Pleno de la Corporación pueda establecer una cuantía superior para aquellas actuaciones que por sus riesgos asociados, así resulte aconsejable.

2.- La garantía deberá ser depositada en el Ayuntamiento, como requisito para la obtención de la licencia de obras, pudiendo ser prestada mediante cualquiera de las siguientes formas:

a) En efectivo.

b) Mediante aval, prestado en la forma y condiciones del artículo 108 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y sus normas de desarrollo.

c) Mediante contrato de seguro de caución, celebrado en la forma y condiciones que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y sus normas de desarrollo establezcan, con una entidad aseguradora autorizada para operar en el ramo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

No podrá otorgarse licencia urbanística de obras, sin que previamente se haya aprobado para la referida actuación, Plan Especial o Proyecto de Actuación con arreglo a la legislación urbanística, o, en su caso, el informe o autorización autonómica sustitutiva, y se haya dado cumplimiento al resto de requisitos y autorizaciones contemplados en la legislación ambiental y sectorial del tipo de actuación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los expedientes gravados por la prestación compensatoria que se encuentren resueltos o en tramitación, y no hayan adquirido firmeza en vía administrativa, conservarán su vigencia y ejecutividad siéndoles de aplicación la presente Ordenanza conforme a las previsiones de ésta en cuanto a la cuantificación de la Prestación Compensatoria, siempre que su aplicación favorezca a los obligados a su pago.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y, de acuerdo con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, entrará en vigor una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de dicha ley.

NÚMERO 299

**AYUNTAMIENTO DE DEHESAS DE GUADIX
(Granada)***Ordenanza reguladora del Registro de Demandantes de Vivienda Protegida***EDICTO**

Antonio Jesús Moraleda Sánchez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Dehesas de Guadix,

HACE SABER: Que no habiéndose presentado alegaciones durante el periodo de exposición al público, el Acuerdo del Pleno por el que se aprueba inicialmente la Ordenanza municipal reguladora del Registro de Demandantes de Vivienda Protegida queda automáticamente elevado a definitivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art 70.2 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, a continuación, se hace público el contenido íntegro del texto aprobado.

**ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL REGISTRO DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en su artículo 25 que "Para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de la vivienda. La ley regulará el acceso a la misma en condiciones de igualdad, así como las ayudas que lo faciliten". En este marco se inserta el Decreto 1/2012, de 10 de enero que partiendo de la regulación prevista en la Ley 1/2010, de 8 de marzo, regula la selección de los adjudicatarios de viviendas protegidas a través de los Registros Públicos de Demandantes de Viviendas Protegidas. El Ayuntamiento de Dehesas de Guadix consciente de la necesidad de los ciudadanos al acceso a una vivienda, y con el fin de responder a las determinaciones del Decreto 1/2012, de 10 de enero, procede a la actualización del Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.d) de la Ley 7/1985, los Municipios en todo caso, ejercerán competencias en materia de gestión y promoción de viviendas en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Considerando la necesidad de proceder a la modificación de la Ordenanza Municipal del registro de demandantes de vivienda protegida para proceder a la adaptación de la misma a las determinaciones del Decreto 1/2012, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y se modifica el Reglamento de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO.

1.- La presente Ordenanza tiene por objeto regular el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida del municipio de Dehesas de Guadix.

2.- La presente Ordenanza establece las bases y procedimientos para la inscripción en el Registro de los demandantes de viviendas protegidas, la selección de los demandantes y la adjudicación de las viviendas. Todo ello con sujeción a los principios de igualdad, transparencia, publicidad y concurrencia, en línea con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

3.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida se erige como instrumento de información actualizada para adecuar las políticas de vivienda y suelo y promover el desarrollo de las actuaciones que en esta materia se prevean en los Planes Municipales de Vivienda.

ARTÍCULO SEGUNDO.

1.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida es un fichero de titularidad municipal y carácter público, para el tratamiento de datos en orden a facilitar la organización de la demanda y adjudicación de vivienda protegida en Dehesas de Guadix.

2.- Las competencias de gestión y administración del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, corresponden al Ayuntamiento de Dehesas de Guadix. El Ayuntamiento, en su caso, podrá utilizar instrumentos para la gestión directa o indirecta del Registro Público de Demandantes o para la gestión conjunta a través de entidades supramunicipales.

ARTÍCULO TERCERO. DATOS.

1.- El Responsable del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida es el Alcalde o la persona en quien, de acuerdo con la normativa en materia de régimen local, delegue.

2.- Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Alcalde o persona en favor de la cual se hubiera efectuado la delegación.

3.- Los datos tratados en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida se obtendrán a través de las solicitudes y comunicaciones presentadas por los administrados demandantes de una vivienda protegida, de las solicitudes y comunicaciones realizadas por los promotores y titulares de vivienda protegida, y de oficio por el propio Registro en colaboración con otras Administraciones.

4.- Los datos del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida se pondrán a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de vivienda, a los efectos de coordinar una base de datos común. Asimismo se pondrán a disposición de los agentes que intervienen en la adjudicación de viviendas y con este fin exclusivo podrán comunicarse datos no personales a los promotores y titulares de viviendas protegidas, previa solicitud debidamente justificada y acreditada de los mismos, y a los efectos de adecuar sus promociones a la demanda existente. En estos mismos términos podrán facilitarse estos datos a los agentes económicos y sociales más representativos.

5.- Las medidas de seguridad del registro son las correspondientes al nivel alto, conforme a lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

6.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida se gestionará por medios telemáticos.

7.- El Registro es gratuito. Las personas inscritas y los promotores no devengarán tasa, canon o precio público alguno por su relación con el Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida.

ARTÍCULO CUARTO. COOPERACIÓN CON OTRAS ADMINISTRACIONES.

1.- Con la finalidad de constituir una base de datos única, que coordine y relacione los distintos Registros Públicos de Demandantes, el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas del Ayuntamiento de Dehesas de Guadix pondrá de modo permanente a disposición de la Consejería competente en materia de vivienda de la Junta de Andalucía, la base de datos actualizada y verificada que recoge las inscripciones realizadas. Para este fin el Registro utilizará la aplicación informática para la recogida y gestión de datos dispuesta por la Consejería competente.

2.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, podrá recabar las certificaciones que corresponda emitir a los organismos competentes, entre otras a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, de acuerdo con la Ley 3/2004, de 28 de diciembre de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, o bien requerir al solicitante los medios de prueba necesarios para acreditar el contenido de las solicitudes.

3.- El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, podrá verificar por vía electrónica la identidad y residencia de las personas solicitantes, datos sobre la titularidad de inmuebles registrados por la Dirección General del Catastro, así como cualquier otro Registro Público, y datos relativos a las solicitudes presentadas por los demandantes, o bien requerir al solicitante los medios de prueba necesarios.

ARTÍCULO QUINTO. SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN.

1.- Podrán solicitar la inscripción como demandante de vivienda protegida en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida Ayuntamiento de Dehesas de Guadix, las personas físicas con capacidad jurídica y de obrar, a título individual o como miembros de una unidad familiar o de convivencia, que tengan interés en residir en el municipio. Cuando varias personas formen una unidad familiar o una unidad de convivencia presentarán una única solicitud firmada por todas las personas físicas con capacidad jurídica y de obrar. Ninguna persona puede formar parte de dos o más unidades familiares o de convivencia, a excepción de los menores cuya guardia y custodia sea compartida por ambos progenitores.

2.- La solicitud se presentará en cualquier momento, en soporte telemático a través de la sede electrónica del Ayuntamiento, o en papel y ante el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, ubicado en el Ayuntamiento.

3.- La solicitud de inscripción deberá incluir una declaración responsable sobre la composición de la unidad familiar o, en su caso, de la unidad de convivencia

y, al menos, los siguientes datos de cada uno de los miembros:

a) Nombre y apellidos.

b) Sexo.

c) Nacionalidad.

d) Número del documento nacional de identidad o en su caso del documento identificativo que proceda legalmente.

e) Grupo de especial protección en el que, en su caso se incluya, de conformidad con lo establecido en los planes autonómicos de vivienda y suelo.

f) Fecha y lugar de nacimiento.

g) Ingresos anuales calculados de conformidad con lo regulado en el correspondiente plan autonómico de vivienda y suelo vigente al tiempo de presentación de la solicitud.

4.- En la solicitud además, deberá constar:

a) En su caso, declaración de su interés en residir en otros municipios y de otras solicitudes que hubiese presentado, indicando si el municipio en el que presenta la solicitud es el preferente. En caso de existir varias solicitudes y no se indique la preferencia, se entenderá por tal, la primera de las solicitudes presentadas.

b) Declaración responsable de no ser titular del pleno dominio de una vivienda protegida o libre, ni estar en posesión de la misma en virtud de un derecho real de goce o disfrute vitalicio, o motivos que justifiquen la necesidad de vivienda de conformidad con las excepciones previstas en este Reglamento y en el de Viviendas Protegidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

c) Régimen de acceso al que opta: propiedad, alquiler o alquiler con opción a compra.

d) Número de dormitorios o superficie útil de la vivienda que demanda, en relación con su composición familiar.

e) Necesidad de una vivienda adaptada.

f) Interés en formar parte de una cooperativa de viviendas.

5.- La solicitud incluirá, la autorización a los órganos gestores del Registro Público Municipal para verificar los datos incluidos en la misma ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía. Asimismo conllevará la autorización al órgano gestor para verificar la identidad y residencia de las personas solicitantes y para recabar los datos sobre titularidad de inmuebles de la Dirección General del Catastro, así como otros datos que puedan autorizarse en relación con los requisitos que venga obligada a acreditar la persona demandante.

ARTÍCULO SEXTO. PRÁCTICA DE LA INSCRIPCIÓN Y EFECTOS.

1.- Una vez completada y verificada la documentación requerida al demandante, y siempre que el demandante cumpla los requisitos para ser destinatario de vivienda protegida, el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida procederá, a practicar la inscripción.

2.- La inscripción contemplará el grupo de acceso en el que la persona se incluye, de conformidad con los requisitos establecidos en el correspondiente plan de vi-

vienda y suelo, tanto autonómico como municipal, vigente en cada momento para los distintos programas de vivienda.

3.- Los grupos de acceso clasificarán a las personas demandantes, al menos, en función de sus ingresos, pertenencia a grupos de especial protección y preferencias sobre el régimen de tenencia. Para la adjudicación de las viviendas podrán establecerse cupos en relación con los grupos de acceso. También se podrán establecer cupos según la superficie o el número de dormitorios de la vivienda que requiera la composición y circunstancias familiares de las personas demandantes.

4.- Cuando alguno de los miembros incluidos en una solicitud figurara en una inscripción anterior, se denegará la inscripción de dicha solicitud en tanto no sea modificada la inscripción inicial.

5.- La inscripción practicada en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, no exime al demandante inscrito de la obligación de cumplir los requisitos exigidos para ser destinatario de vivienda protegida en el momento en que adquiera la condición de adjudicatario.

6.- Los demandantes inscritos tendrán acceso en cualquier momento a los datos que figuren en su inscripción. inscripción registral.

ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA, MODIFICACIÓN Y CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN.

1.- El periodo de vigencia de la inscripción será de tres años desde que fuera practicada o desde la última actualización o modificación de los datos realizada por el demandante inscrito. En los tres meses anteriores a la finalización del periodo de vigencia señalado, el interesado podrá solicitar la renovación de la inscripción practicada. A estos efectos, el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida comunicará con una antelación mínima de tres meses, el término del plazo para la renovación.

2.- Las personas inscritas tienen el derecho a solicitar y obtener gratuitamente la información sobre los datos que han sido inscritos.

3.- Las personas inscritas tienen el derecho a rectificar los datos de la inscripción que sean inexactos o incompletos.

4.- Los demandantes registrados están obligados a mantener actualizada la información que figura en el Registro. La modificación de los datos contenidos en la inscripción deberá ser comunicada al Registro Público Municipal, debiendo justificarse mediante la aportación de la documentación acreditativa de los mismos, en el plazo de tres meses desde que dicha modificación haya tenido lugar.

También deberán comunicar y se incorporarán al Registro otros datos sobre circunstancias sobrevenidas que puedan afectar a su inclusión en un programa determinado.

No será necesario comunicar modificaciones en los ingresos familiares cuando éstos supongan una variación inferior al 10% sobre los inicialmente declarados.

5.- El incumplimiento de lo establecido en este artículo así como en el artículo 7 del Reglamento Regulator de los Registros Públicos Municipales de Deman-

dantes de Vivienda Protegida, aprobado por el Decreto 1/2012, de 10 de enero, podrá dar lugar, previa audiencia del solicitante, a:

- La pérdida de la antigüedad en la inscripción, en el plazo de tiempo que medie entre la falta de comunicación y su subsanación.

- La cancelación de la inscripción, cuando de los nuevos datos aportados o comprobados por la Administración resulte que la persona inscrita deja de cumplir los requisitos establecidos para el acceso a una vivienda protegida.

6.- La cancelación de la inscripción procederá cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) A petición del interesado.

b) Por la finalización del periodo de vigencia de la inscripción sin que se hubiere procedido la renovación.

c) Cuando se comprueba que el demandante deja de cumplir los requisitos establecidos para el acceso.

d) Cuando el demandante resulte adjudicatario definitivo de una vivienda protegida, entendiéndose como tal la transmisión de la propiedad, uso o disfrute de la misma a través de la suscripción de los correspondientes contratos de arrendamiento o de compraventa, o de la adjudicación en caso de cooperativas.

No obstante, la inscripción permanecerá vigente si el demandante, habiendo obtenido una vivienda en régimen de arrendamiento, manifiesta su voluntad de permanecer como demandante en régimen de propiedad.

e) Cuando habiendo resultado adjudicatario en los correspondientes procedimientos, hayan renunciado voluntariamente en dos ocasiones a la vivienda o promoción para la que hubiesen sido seleccionados. El demandante excluido no podrá volver a ser inscrito hasta que transcurra, desde la última oferta que le fue presentada, el plazo de dos años. Se considerará que la renuncia no es voluntaria, en los siguientes casos:

- Cuando las características de la vivienda para la que ha sido seleccionado no se corresponda con las solicitadas, que constan en la inscripción registral.

- En caso de acceso en compraventa, cuando la persona seleccionada no pueda realizar la compraventa por no obtener crédito financiero o porque haya sufrido una situación de desempleo.

Salvo cuando se haya realizado a petición del interesado, la cancelación parcial o total de la inscripción practicada se comunicará a los demandantes inscritos.

ARTÍCULO OCTAVO. ADJUDICACIONES.

La adjudicación de las viviendas de protección oficial se realizará a favor de los demandantes inscritos en el Registro Público Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas que cumplan los requisitos establecidos para el acceso al programa de vivienda protegida de que se trate y los cupos que en su caso se hubieran establecido y conforme al orden de adjudicación resultante de alguno de los sistemas de adjudicación preestablecidos.

ARTÍCULO NOVENO. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

1.- El demandante debe estar inscrito en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida.

2.- Las viviendas protegidas se adjudicarán conforme al orden de adjudicación resultante del sistema de antigüedad en la inscripción con aplicación de criterios de preferencia relacionados con el empadronamiento en el municipio.

3.- La prelación entre demandantes se establecerá de acuerdo con la mayor antigüedad en la inscripción entre los demandantes inscritos que cumplan con los requisitos establecidos para el acceso al programa de vivienda protegida de que se trate y con los del grupo en el que se integre.

4.- En la prelación entre demandantes tendrán preferencia aquellas solicitudes en que alguno de los titulares solicitantes esté empadronado en el municipio de Dehesas de Guadix con una antigüedad mínima de un año desde el inicio del proceso de selección para la promoción de que se trate.

5.- Las personas víctimas de violencia de género o del terrorismo y las personas emigrantes retornadas estarán exentas de cumplir el requisito de antigüedad para gozar de dicha preferencia.

6.- Para la adjudicación de viviendas con características especiales, como son las viviendas adaptadas para personas con discapacidad de movilidad reducida, de conformidad con el Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, aprobado por Decreto 293/2009, de 7 de julio, y viviendas para las que los planes de vivienda y suelo establezcan requisitos especiales, como las viviendas para familias numerosas o que entre sus miembros existan personas con dependencia, las relaciones priorizadas de demandantes, en cualquier caso, se realizarán de forma diferenciada siguiendo el mismo sistema de selección anteriormente descrito.

7.- Cuando los planes de vivienda y suelo, tanto estatal como autonómico o municipal, establezcan para determinados programas criterios de preferencia específicos, los mismos tendrán prioridad sobre lo establecido en este artículo y, sólo en el supuesto de no existir demandantes que cumplan con dichos criterios, se podrán adjudicar las viviendas a otras personas inscritas en el Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, según el orden de preferencia anteriormente establecido.

ARTÍCULO DÉCIMO. SELECCIÓN DE MIEMBROS DE COOPERATIVAS.

1.- En el caso de cooperativas de viviendas protegidas, la persona promotora de su constitución solicitará del Registro la correspondiente relación de demandantes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del Decreto 1/2012, de 10 de enero, con carácter previo a la solicitud de la calificación provisional, acompañando declaración sobre las siguientes circunstancias de las viviendas cuya construcción se prevé:

- a) Número y ubicación.
- b) Tipología, superficie media y anejos o locales en su caso.
- c) Programa en el que se tiene previsto financiar las viviendas y precio previsto para los distintos componentes de la promoción, incluidos los no protegidos.

d) Situación urbanística y titularidad del suelo, así como previsión de plazos de inicio de la construcción de las viviendas protegidas.

e) Estudio de viabilidad económica de la promoción.

2.- La adjudicación se realizará en primer lugar entre las personas demandantes inscritas en los Registros Públicos Municipales que hayan manifestado su interés en formar parte de una cooperativa de viviendas. En caso de no existir suficientes demandantes se adjudicarán entre el resto de las personas inscritas que cumplan los requisitos y según los criterios de adjudicación generales establecidos en las bases reguladoras.

3.- La persona promotora de la cooperativa podrá resultar adjudicataria de una vivienda protegida siempre que sea seleccionada de conformidad con esta norma.

4.- Si las personas inicialmente seleccionadas rechazan constituirse en cooperativa para la promoción de las viviendas, ello no implicará renuncia voluntaria a efectos de lo establecido en el artículo 8.2.e) del Decreto 1/2012, de 10 de enero.

ARTÍCULO DÉCIMO. COMUNICACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN.

El promotor comunicará al Registro la adjudicación de las viviendas en el plazo de 10 días desde que la misma tenga lugar. El responsable del Registro dará traslado a la Consejería competente en materia de Vivienda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida de Dehesas de Guadix utilizará, la aplicación informática, puesta a disposición de los Ayuntamientos por la Consejería competente en materia de vivienda, para la gestión del Registro Público Municipal, lo que supondrá la adopción, por parte del Registro, de las medidas necesarias de coordinación con la citada Administración Autonómica y en caso de ser necesario se revisarán los términos de la presente Ordenanza Municipal, en aquellos aspectos que procedan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

El Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, dispondrá de modelos normalizados de solicitudes y demás trámites relacionados con su funcionamiento, que serán de uso obligatorio para la presentación en el mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

La Alcaldía queda facultada para la regularización de las personas demandantes que hubiesen solicitado la inscripción en el Registro Público Municipal de Demandantes con anterioridad a la aprobación de la presente Ordenanza, respetándose su antigüedad y siempre que se verifique el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa para su inclusión en el Registro.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Quedan derogadas cuantas disposiciones municipales resulten afectadas por la presente Ordenanza y, en particular, la Ordenanza Municipal del registro de demandantes de vivienda protegida (BOP 88, de 11 de mayo de 2010)

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación, sin perjuicio de lo dispuesto

de acuerdo con lo establecido en el artículo 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. La citada publicación dará cumplimiento a la exigencia de la misma para la constitución de ficheros de titularidad pública previsto en el artículo 52 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.

NÚMERO 300

AYUNTAMIENTO DE DEHESAS DE GUADIX (Granada)

Aprobación definitiva Plan Municipal de Vivienda y Suelo

EDICTO

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Dehesas de Guadix,

HACE SABER: Que, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 22 de junio de 2018, el Plan Municipal de Vivienda y Suelo del Municipio ha estado expuesto al público por un plazo de treinta días mediante anuncio inserto en el BOP de Granada nº 221, de fecha 19 de noviembre de 2018 a los efectos de reclamaciones y sugerencias por los interesados conforme dispone el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local. No habiéndose formulado alegaciones, se entiende definitivamente aprobado el acuerdo y procede su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, así como su traslado a la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento y Vivienda en Granada, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 13.6 de la Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía. El contenido íntegro del mencionado plan se encuentra disponible en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Dehesas de Guadix en el siguiente enlace: <https://sededehesasdeguadix.dipgra.es>

Dehesas de Guadix, 9 de enero de 2018.-El Alcalde, Antonio Jesús Moraleda Sánchez.

NÚMERO 315

AYUNTAMIENTO DE DEIFONTES (Granada)

Delegaciones nuevo concejal

EDICTO

D. Francisco Abril Tenorio, Alcalde del Ayuntamiento de Deifontes,

HACE SABER: Que conforme a la resolución de Alcaldía de fecha 21 de enero de 2019.

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 42 al 46 del R.D. 2.568/1986 y con motivo de la toma de posesión de nuevo Concejal, tras el cese del anterior, y en los trámites de la continuidad de la forma en que están organizadas los diferentes servicios y áreas de trabajo de esta Corporación, esta Alcaldía ha resuelto:

PRIMERO: Asignar al Concejal D. José María Fernández Molina las siguientes Concejalías Delegadas con atribuciones que se limitan a la organización y gestión de los asuntos que las integran y a la propuesta de resoluciones para los referidos asuntos, pero sin facultad de dictar actos administrativos que afecten a terceros.

Área de Medio Ambiente Agricultura y Caza

Concejalía Delegada Adjunta primera

Área de Obras, Servicios y Limpieza

Titular Concejalía Delegada

SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, asignar al Concejal D. José María Fernández Molina la dedicación exclusiva parcial vinculada a las Concejalías antes indicadas, conforme a las condiciones aprobadas en sesión plenaria de fecha 26/06/2017:

Dedicación del 75% con una retribución de 1.125,00 euros mes

Requiere una dedicación mínima al cargo de 30 horas semanales.

Deifontes, 23 de enero de 2019.-El Alcalde.

NÚMERO 316

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)

Padrón de agua, alcantarillado y recogida de basura correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2018

EDICTO

HACE SABER: Que habiendo sido aprobado el Decreto número 201900022 de fecha 22/01/2019 por la Concejalía de Economía y Hacienda, el padrón de tasa de agua, recogida de basura y alcantarillado correspondiente al período de facturación de los meses de octubre y diciembre de 2018.

Los mismos se exponen al público de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.4 de la Ley reguladora de Haciendas Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.2 del RDL 2/2014, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse ante dicho órgano, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir de la inserción de este anuncio en el B.O.P., previo al contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

ción, estando a tales efectos los padrones a disposición de los interesados en las oficinas del Ayuntamiento.

Las Gabias, 23 de enero de 2019.-El Concejal de Economía, Hacienda y Salud.

NÚMERO 365

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONCEJALÍA DELEGADA DE PRESIDENCIA, EMPLEO, EMPRENDIMIENTO, IGUALDAD Y TRANSPARENCIA
SERVICIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EDICTO

La Comisión Municipal Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia en el ejercicio de las competencias delegada por acuerdo plenario núm. 338, modificado por acuerdo núm. 350, de fechas 10 de julio de 2015 y 27 de julio de 2015, respectivamente, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2018, acordó:

PRIMERO.- Resolver las alegaciones planteadas por el Grupo Municipal del Partido Popular, de fecha 18 de octubre de 2018 y del Grupo Municipal Ciudadanos, de 25 de octubre de 2018, de conformidad con el informe jurídico de 14 de noviembre de 2018.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el Reglamento Regulador de la Comisión Local de la Ciudad de Granada contra la Violencia de Género, cuyo texto íntegro se inserta a continuación, con objeto de su posterior publicación y entrada en vigor;

REGLAMENTO REGULADOR DE LA COMISIÓN LOCAL DE LA CIUDAD DE GRANADA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El Ayuntamiento de Granada es consciente de su papel en el municipio en la lucha contra la violencia de género, mediante la coordinación y el esfuerzo de todas las instituciones y ciudadanía, con medidas de prevención, acciones de detección, protección, atención y recuperación integral de las víctimas de la violencia de género.

El marco normativo a nivel europeo, en el territorio nacional y en el de la Comunidad Autónoma Andaluza, encauzan el desarrollo de nuevos instrumentos para la coordinación a nivel local.

Sobre la base de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW), se asienta en Europa un acervo comunitario sobre el que destaca el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, celebrado en Estambul el 11 de mayo de 2011, ratificado por el Reino de España el 18 de marzo de 2014, por cuanto tiene un carácter vinculante en el ámbito europeo, estableciendo una tolerancia cero con respecto a todas las formas de violencia contra la mujer, bajo el fomento de la cooperación interinstitucional con los servicios especializados en apoyo a las víctimas.

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género fue una ley pionera en Europa, obligando a todos los poderes públicos, constituyéndose como legislación básica, entre cuyos fines el establecimiento de un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ambas de 26 de noviembre, desarrollaron el art. 9.2 y 14 de la Constitución Española y los artículos 10, 16 y 73.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía.

La Ley 13/2007 refiere que la actuación de los poderes públicos de Andalucía tendente a la erradicación de la violencia de género se inspirará en el desarrollo de políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina acciones específicas desde su ámbito de intervención de acuerdo con modelos globales. La coordinación entre las Administraciones públicas permiten redes de intercambio y colaboración con el objeto de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, favoreciendo el acceso a ayudas y recursos.

El Título IV de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ha sufrido una importante modificación por la Ley 7/2018 de 30 de julio (BOJA núm. 148 de 1/08/2018) con vigencia desde el día 2 de agosto de 2018, donde se determina que la Consejería competente en materia de violencia de género impulsará la formalización de acuerdos de coordinación y cooperación entre las Administraciones públicas e instituciones con competencias en materia objeto de esta Ley.

La citada normativa, junto con la de ámbito local, concretamente la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local, confiere a los Ayuntamiento competencias propias y delegables dirigidas hacia la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención, protección, asistencia y atención a víctimas de la violencia de género.

La violencia de género como atentado a los derechos humanos y máxima manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, continua presente en nuestro municipio, donde el Ayuntamiento, siendo la más cercana a los intereses y necesidades de la ciudadanía, interviene a través de la Concejalía competente en materia de Igualdad, del Servicio de Igualdad de Oportunidades, y de su Centro Municipal de Información a la Mujer, el cual participa en la red autonómica de centros coordinados con del Instituto Andaluz de la Mujer, ofreciendo una acogida y atención integral especializada e interdisciplinar a mujeres víctimas de la violencia de género.

En la declaración institucional del Ayuntamiento de Granada con motivo del 25 de noviembre de 2016, que fue suscrita por todos los grupos políticos municipales y adoptada en el Pleno por unanimidad, se manifestó el compromiso para desarrollar pactos sociales, políticos

e institucionales de erradicación contra la violencia hacia las mujeres en la ciudad de Granada.

La planificación de las mejoras y adaptación de las respuestas a las nuevas formas de violencia de género, se instrumentaliza a través de los Planes municipales. El IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa Municipal contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Granada culminan su periodo programado, para dar paso a un nuevo Plan Municipal, aprobado por unanimidad por el Pleno municipal el 29 de julio de 2018, entre cuyos objetivos y medidas se recoge la constitución de una Comisión Local para la coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género, como queda reflejado en su Eje III: Contra la Violencia de género: cuyo objetivo general es dar una respuesta integral a la violencia de género. Se afronta desde la sensibilización y prevención; la atención integral y especializada a mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos, y la coordinación y colaboración institucional y ciudadana.

Bajo dicho marco legal, y siguiendo las recomendaciones de 14 de julio de 2016, de los acuerdos interinstitucionales de 3 de junio de 2013 que articula el procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género en Andalucía, se crea la Comisión Local Contra la Violencia de Género aunando esfuerzos de las entidades y departamentos implicados en la atención de las víctimas de la violencia de género.

Artículo 1. Objeto.

Es objeto del presente Reglamento municipal, la creación y regulación de la Comisión Local de la ciudad de Granada contra la Violencia de Género concebida como un órgano colegiado de carácter consultivo, para la implementación de estrategias de coordinación entre los diferentes ámbitos y profesionales en el municipio de Granada, que garanticen un eficaz desempeño de las funciones preventivas, acciones de detección de la violencia de género, así como medidas de protección, atención y recuperación integral de las víctimas de la violencia de género.

Artículo 2. Objetivos.

Son objetivos de la acción coordinada:

a) Favorecer el intercambio de experiencias y buenas prácticas que contribuyan a la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres.

b) En el ámbito de las respectivas competencias, delimitar los ámbitos de actuaciones de las Administraciones y agentes sociales, intervinientes en la atención a víctimas de la violencia de género mejorando la rápida respuesta institucional y evitando la victimización secundaria.

c) Establecer los mecanismos de coordinación y cooperación que permitan una transmisión de información continuada y fluida entre los organismos implicados.

d) Diseñar circuitos de atención adecuados a las diferentes manifestaciones de la violencia de género en el municipio y las necesidades concretas derivadas de estas situaciones.

e) Favorecer la participación de las entidades y asociaciones de mujeres que trabajen en el territorio.

f) Garantizar la atención integral, eficaz y personalizada, que favorezca la protección y recuperación de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o que son víctimas de la violencia de género.

Artículo 3. Funciones.

Corresponden a la Comisión Local contra la violencia de género las siguientes funciones:

a. Definir en un protocolo local, las directrices de coordinación de las distintas entidades y profesionales que intervienen en relación con la violencia de género.

b. Proponer y encargar la realización de estudios e informes específicos sobre la materia, acordando la composición de la Mesa Técnica a dichos efectos.

c. Conocer y debatir los informes y propuestas de la Mesa Técnica.

d. El seguimiento y valoración del correcto funcionamiento y cumplimiento de los acuerdos adoptados.

Artículo 4. Composición de la Comisión Local contra la Violencia de Género.

La Comisión Local contra la violencia de género estará integrada por los siguientes miembros:

- Presidencia: Alcalde o Alcaldesa-Presidente/a del Ayuntamiento.

- Vicepresidencia: Concejala o Concejál competente en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Secretaría: personal técnico de la Concejalía competente en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Por parte de la Subdelegación del Gobierno:

* Representante de la Unidad contra la Violencia sobre la Mujer

* Representante de la Unidad de Atención a la Familia y Mujer de la Policía Nacional.

- A nivel institucional por la Junta de Andalucía:

* Representante del Instituto Andaluz de la Mujer.

* Representante de la Delegación de la Junta de Andalucía en Granada competente en materia de violencia de género: coordinación de medidas con respecto al Punto de Encuentro Familiar, Servicio de Atención a las Víctimas de Andalucía y Punto de coordinación de la Orden de Protección.

* Representante de la Delegación de Educación de la Junta de Andalucía en Granada, responsable del Plan de Igualdad de los centros educativos del municipio de Granada.

* Representante del Distrito Sanitario de Granada.

* Representante de la Unidad Forense de Valoración Integral de Violencia de Género.

- A nivel judicial:

* Titular/es de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

* Fiscalía especializada contra la Violencia sobre la Mujer.

- Por el Ayuntamiento de Granada:

* Representante del Servicio de Igualdad de Oportunidades.

* Representante del Centro Municipal de Información a la Mujer.

* Representante de la Policía Local de Granada.

* Representante de la Concejalía competente en Servicios Sociales.

* 2 componentes de la Comisión Ejecutiva del Consejo Municipal de la Mujer.

A propuesta de las personas integrantes de la Comisión Local, la Presidencia podrá acordar la invitación, con voz pero sin voto, de aquellas personas que por razón de la materia favorezcan la mejora en la prevención e intervención.

En caso de no poder asistir la presidencia, asumirá sus funciones la vicepresidencia según el orden establecido.

En los supuestos de suplencia o representación del resto de miembros de la Comisión Local por vacante, ausencia o enfermedad, se deberá comunicar a la Secretaría con antelación a la constitución del Pleno.

Artículo 5. Funcionamiento.

1. La Comisión Local contra la Violencia de Género funcionará en Pleno y en una Mesa Técnica que podrá organizarse en las Comisiones de trabajo que estime oportunas por razón de la materia.

2. Funcionamiento del Pleno.

El Pleno es el órgano superior de la Comisión Local contra la Violencia de Género.

Se convocarán dos Plenos al año en sesión ordinaria y cuantas otras se consideren convenientes, a instancia de la Presidencia o a petición, de al menos, un tercio de sus componentes.

Las convocatorias efectuadas por la Presidencia, se trasladarán con antelación mínima de dos días, fijando el orden del día teniendo en cuenta las peticiones de información de los demás miembros, de formularse con suficiente antelación.

Para la válida constitución del Pleno se requiere de la presencia de la mayoría absoluta de sus componentes en cada una de sus sesiones. Si no existiera quórum, se constituirá en segunda convocatoria treinta minutos después de la señalada para la primera, siendo suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros y, en todo caso, un número no inferior a cinco incluida la Presidencia y Secretaría.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos.

La Secretaría redactará el acta que se aprobará en la misma o en siguiente sesión, emitiendo la certificación de los acuerdos, dando traslado de los acuerdos a las partes con posterioridad a la reunión, conforme al medio indicado por cada miembro, siendo preferente la comunicación electrónica.

3. Funcionamiento de la Mesa Técnica.

La Mesa Técnica tiene el carácter de grupo de trabajo, en cuyo seno se analizarán los casos que se estén trabajando a nivel técnico y profesional, y se generará el debate, y en su caso, las propuestas y/o conclusiones que mejoren la intervención en esta materia y en cada ámbito social.

El Pleno acordará, a propuesta de la Presidencia, las personas que integrarán la Mesa Técnica, que se reunirá con carácter trimestral o siempre que la urgencia de un caso lo requiera, y será coordinada por la persona responsable del Área Municipal en materia de Igualdad de Género (Jefatura de Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada).

La Mesa Técnica podrá constituir Comisiones de trabajo organizados por ámbitos de intervención para recabar la opinión de personas expertas en la materia que se trate.

Las propuestas de actuación preventiva, asistencial, y aquellos estudios y diagnósticos periódicos sobre la evolución de la violencia de género realizados tanto por la Mesa como por cada Comisión de trabajo serán elevados a la Presidencia y dados a conocer en el Pleno de la Comisión Local en sesión ordinaria informativa para su valoración.

Ser garantiza el derecho de toda la ciudadanía a dirigirse a la Comisión Local, individual o colectivamente a elevar propuestas de actuación, comentarios o sugerencias en el marco de funciones de la Comisión Local. Deberá ser cursada por escrito a la Mesa Técnica, que valorará su remisión para estudio y propuesta por la Comisión de trabajo adecuada por razón de la materia, de encontrarse constituida.

4. Sin perjuicio de las peculiaridades organizativas reguladas en el presente Reglamento, en su funcionamiento se regirá por lo regulado en la Sección 3ª del Capítulo II (Título Preliminar) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. Anualmente se elaborará un informe que contenga la Memoria Anual de la Comisión Local, en que se refleje las sesiones celebradas, las propuestas y acuerdos adoptados, que en su caso, deban ser elevados a la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género u órgano asimilado conforme a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Artículo 6. Protocolo local de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en el municipio de Granada.

Los acuerdos adoptados del Pleno de la Comisión Local contra la Violencia de Género, se incorporarán al Protocolo Local de Coordinación que podrá incluir:

- Las acciones coordinadas para la detección e intervención, tanto con las mujeres víctimas de la violencia de género, o en situación de riesgo, como de sus hijas e hijos.

- El intercambio de información necesaria, entre las y los profesionales, para la prevención, detección, asistencia y persecución de los actos de violencia de género.

- La definición de los criterios para la derivación de mujeres y cuando proceda con sus hijas e hijos, que prioricen la atención y acogida inmediata en situaciones de emergencia, como consecuencia de la violencia de género, elaborando e implantando los criterios de un plan personal integral de seguridad que garantice la protección social y de las víctimas de violencia de género.

- Las medidas y compromisos de intervención bajo la cooperación, coordinación y colaboración en la inclusión de las hijas e hijos de las mujeres que sufren violencia de género, en las actuaciones que procedan como víctimas directas de dicha violencia.

- Los criterios de derivación a otros servicios especializados en atención a víctimas de violencia de género de los que tenga conocimiento y que no puedan ser atendidas por la entidad local.

- Las medidas sociolaborales dirigidas a víctimas de la violencia de género y que supongan la implicación de agentes sociales y económicos.

- Directrices de coordinación en el ámbito educativo, en las actuaciones en la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia de género.

- La coordinación entre las Administraciones competentes que faciliten la información y tramitación de expedientes que permita el acceso a los recursos y ayudas, con especial atención a las ayudas socioeconómicas, ayudas en el ámbito escolar y cobertura de necesidades de vivienda.

- Elaboración de directrices de actuación específicas para cada ámbito interviniente que favorezca la atención integral especializada y multidisciplinar, así como los medios de apoyo y recuperación. Serán ámbitos objeto de desarrollo por el protocolo, el ámbito de seguridad, sanitaria, del sector educativo, de atención por los Servicios Sociales Comunitarios, así como por los recursos municipales, en especial por el Centro Municipal de Información a la Mujer.

- Determinación de informes que deban realizarse según el ámbito competencial.

- Actuaciones que garanticen la sensibilización y formación continuada en materia de igualdad y violencia de género de las personas integrantes de la Comisión Local. Así como, la relativa a la atención a mujeres con discapacidad, inmigrantes y en situación de exclusión social.

- Los medios y órganos de participación de las entidades y asociaciones de mujeres que trabajen en el municipio.

- El intercambio de la información entre las y los profesionales para la coordinación de las actuaciones propias de la Comisión Local se habrá de realizar de conformidad con lo establecido en el art. 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Personas Físicas en lo referente al tratamiento de Datos Personales y la libre circulación de éstos, informándose que los datos personales que se proporcionen serán incorporados a un fichero automatizado del Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada.

El responsable del tratamiento es la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Granada, cuya dirección es Complejo Administrativo "Los Mondragones", Avda. de las Fuerzas Armadas, 4, Edificio E, Planta Baja - 18071- Granada, ante quien se pueden ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión o la limitación de su tratamiento, y oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos.

Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica dpd@granada.org.

Disposición Adicional Única.

La modificación parcial o total de este Reglamento, así como, la disolución de la Comisión, corresponde exclusivamente al Ayuntamiento en Pleno, oída la Comisión Local contra la Violencia de Género.

Disposición derogatoria

Queda derogada cuanta reglamentación se oponga a las determinaciones del presente Reglamento.

Disposición final

El presente Reglamento entrará en vigor una vez haya sido aprobado por Pleno del Excmo. Ayunta-

miento de Granada, publicado íntegramente en el BOP, y transcurrido el plazo al efecto establecido en la Legislación Local."

Granada, 17 de enero de 2019.-El Alcalde, fdo.: Francisco Cuenca Rodríguez.

NÚMERO 372

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)

Aprobación definitiva del presupuesto municipal 2019

EDICTO

D^a Ana Belén Garrido Ramírez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Iznalloz,

HACE SABER: Que habiéndose aprobado inicialmente el Presupuesto General Municipal para 2019, en sesión plenaria de fecha 20 de diciembre de 2018, así como la plantilla que comprende todos los puestos reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se ha efectuado la exposición pública mediante edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 248, de fecha 28 de diciembre de 2018, por plazo de quince días hábiles, durante los cuales no se han presentado reclamaciones, por lo que se considera definitivamente aprobado.

En la medida en que el Presupuesto General está integrado únicamente por el de la propia Entidad, dado que no existen organismos autónomos dependientes de ésta, encontrándose la empresa Emuizna, participada mayoritaria o íntegramente por el Ayuntamiento, sin actividad y en fase de liquidación, ascendiendo tanto el estado de ingresos como el de gastos a cero euros, no afectando, en consecuencia, a la consolidación del Presupuesto de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2019, artículo 169.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Asimismo, se publica la plantilla del personal para dicho ejercicio en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 127 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse directamente, recurso contencioso administrativo, ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde al del día siguiente al de su publicación.

| ESTADO DE GASTOS | Euros |
|---|--------------|
| A) OPERACIONES NO FINANCIERAS | 3.762.388,12 |
| A.1. OPERACIONES CORRIENTES | 3.183.010,65 |
| Capítulo 1: Gastos de personal | 1.747.246,00 |
| Capítulo 2: Gastos corrientes en bienes y servicios | 1.214.431,85 |
| Capítulo 3: Gastos financieros | 99.000 |
| Capítulo 4: Transferencias corrientes | 122.332,80 |

| | |
|---------------------------------------|--------------|
| A.2. OPERACIONES DE CAPITAL | 579.377,47 |
| Capítulo 6: Inversiones reales | 534.377,47 |
| Capítulo 7: Transferencias de capital | 45.000,00 |
| B) OPERACIONES FINANCIERAS | 51.000,00 |
| Capítulo 8: Activos financieros | 0,00 |
| Capítulo 9: Pasivos financieros | 51.000,00 |
| TOTAL: | 3.813.388,12 |

ESTADO DE INGRESOS

| | |
|--|--------------|
| A) OPERACIONES NO FINANCIERAS | 3.813.388,12 |
| A.1. OPERACIONES CORRIENTES | 3.345.712,37 |
| Capítulo 1: Impuestos directos | 1.006.961,62 |
| Capítulo 2: Impuestos indirectos | 23.662,00 |
| Capítulo 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos | 836.296,00 |
| Capítulo 4: Transferencias corrientes | 1.452.288,74 |
| Capítulo 5: Ingresos patrimoniales | 26.504,01 |
| A.2. OPERACIONES DE CAPITAL | 467.675,75 |
| Capítulo 6: Enajenación de inversiones reales | 0,00 |
| Capítulo 7: Transferencias de capital | 467.675,75 |
| B) OPERACIONES FINANCIERAS | 0,00 |
| Capítulo 8: Activos financieros | 0,00 |
| Capítulo 9: Pasivos financieros | 0,00 |
| TOTAL: | 3.813.388,12 |

PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ

PERSONAL FUNCIONARIO

| Personal Funcionario | Grupo | Nº | Nivel |
|---------------------------------|-------|----|-------|
| SECRETARIO | A1 | 1 | 30 |
| TÉCNICO DE GESTIÓN | A2 | 1 | 26 |
| INTERVENTOR | A1 | 1 | 27 |
| ADTVO. TESORERÍA | C1 | 1 | 22 |
| TESORERO | A1 | 1 | 24 |
| ADTVO. DE PERSONAL | C1 | 1 | 22 |
| ADTVO. DE REGISTRO | C1 | 1 | 22 |
| POLICÍA LOCAL (1 vacante) | C1 | 2 | 22 |
| OFICIAL JEFE POLICÍA LOCAL | C1 | 1 | 22 |
| POLICÍA LOCAL 2ª ACTIVIDAD | C1 | 3 | 22 |
| OFICIAL SERVICIOS MÚLTIPLES | C2 | 1 | 18 |
| ENCARGADO DE AGUAS Y FONTANERÍA | C | 1 | 18 |
| ARQUITECTO TÉCNICO | A2 | 1 | 24 |
| TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO | | 16 | |

PERSONAL LABORAL

| Personal Laboral | Nº |
|------------------------------------|----|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1 |
| TRABAJADORA SOCIAL | 1 |
| LICENCIADO TÉCNICO JURÍDICO | 1 |
| AUXILIAR DE BIBLIOTECA Y ARCHIVO | 1 |
| VIGILANTE MUNICIPAL | 1 |
| ENCARGADO OBRAS Y SERVICIOS | 1 |
| OFICIAL DE SERVICIOS MÚLTIPLES | 4 |
| PEÓN DE LIMPIEZA DE LA VÍA PÚBLICA | 2 |
| PEÓN DE LIMPIEZA T.P. | 8 |
| SEPULTURERO | 1 |
| LIMPIADORA T.P. | 1 |
| ENCARGADO INSTALACIONES DEPORTIVAS | 1 |
| AGENTE DINAMIZADOR GUADALINFO | 1 |
| AUXILIAR DE DEPORTES | 1 |
| COORDINADORA DEL SERVICIO DE | |

| | |
|--|----|
| AYUDA A DOMICILIO | 1 |
| TRABAJADORA SOCIAL DEL PLAN DE DESARROLLO GITANO | 1 |
| MONITORA DE ABSENTISMO ESCOLAR | 1 |
| TOTAL PERSONAL LABORAL | 28 |

Iznalloz, 25 de enero de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Ana Belén Garrido Ramírez.

NÚMERO 275

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)

Convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Maracena y su personal

EDICTO

CONVENIO/ACUERDO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARACENA Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y TEMPORAL E INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral que presta servicios en el Ayuntamiento de Maracena.

1.1. Igualmente será de aplicación a todo el personal regulado en el art. 38 del presente Convenio.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

b) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 6.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

c) Los/as profesionales cuya relación con el Ayuntamiento de Maracena se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

d) El personal laboral cuya contratación sea consecuencia de convenios de colaboración, programas, convenios y subvenciones de carácter finalista proveniente de otras Administraciones Públicas.

3. El contenido normativo del presente Convenio será, asimismo, de aplicación a las funcionarias y funcionarios del Ayuntamiento de Maracena teniendo, a estos efectos, el carácter de Acuerdo con el alcance y extensión prevenidos en los artículos 37, 38 y 40 del Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de disposiciones establecidas en éste y en el resto de la legislación vigente en materia de función pública.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y surtirá sus efectos hasta el día 31 de diciembre de 2020.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

5. En caso de que se produjesen modificaciones normativas que obligasen a la renegociación de alguna o algunas de las cláusulas pactadas ambas partes, de mutuo acuerdo, se comprometen a la renegociación de las cláusulas que se vean afectadas.

Artículo 3. Comisión Mixta Paritaria

1. Dentro de los diez días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por 7 miembros de cada una de las partes.

Los miembros de la parte social serán designados por los Sindicatos firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose a los mismos, en todo caso, un representante.

Por su parte, el Ayuntamiento de Maracena estará representado por los miembros que designe el Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Maracena, entre los que se integrará, al menos, a un/a representante por cada uno de los grupos políticos representados en la Corporación.

Actuará como Secretario/a de la Mesa un funcionario/a de carrera designado/a por el Ayuntamiento de Maracena.

2. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) Realizar el seguimiento y vigilar el cumplimiento de lo pactado.

b) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

c) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio.

d) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos, previo acuerdo de la Mesa General de Negociación.

e) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la

Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.

f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión exigirán mayoría absoluta de cada una de las partes representadas y se recogerán en Acta, constandingo la fecha de su eficacia y el número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán. Se harán públicos a través del Tablón del Ayuntamiento, debiendo a su vez ser enviados a las secciones sindicales representadas en el Ayuntamiento.

Se reunirá cuando así lo solicite al menos el 50% de una de las partes representadas y, en todo caso, cuando se haga necesario informar de la evolución de la política de recursos Humanos de la entidad por parte de sus responsables. Se entenderá constituida cuando exista el quórum mínimo que posibilite la adopción de acuerdos.

4. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión constituida seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Artículo 4. Mesa General de Negociación.

1. Para la negociación de aquellas materias comunes al personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Maracena, y para las que éste sea competente conforme a su ámbito competencial, se constituirá una Mesa General de Negociación de conformidad con lo que establecen los artículos 35.1 y 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público y el Reglamento de Funcionamiento de la MGN firmado por las tres organizaciones sindicales más representativas en este Ayuntamiento en el momento de la firma del convenio.

2. Asimismo, se podrán crear cuantas otras Comisiones, dependientes de esta Mesa General, se consideren necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación con ésta, compuestas por representantes de las secciones sindicales y representantes del equipo de gobierno municipal, para operativizar aquellos aspectos relativos a la Relación de Puestos de Trabajo, acceso al empleo público y promoción, igualdad de oportunidades y cuestiones retributivas.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde su aplicación práctica a los responsables de de las diferentes unidades orgánicas en que se estructura el Ayuntamiento de Maracena.

Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de su facultad de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- d. La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- e. Fomentar los derechos de los/as trabajadores/as en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, potenciando su ejercicio desde la perspectiva de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- f. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Administración elaborará una relación de puestos de trabajo que contemple la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos y categorías profesionales, áreas funcionales de pertenencia, en su caso especialidad, así como las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño. A las relaciones de puestos de trabajo se les dará la adecuada publicidad.

Para ello, en el seno de la Mesa General de Negociación se establecerán los criterios generales del modelo a que deban ajustarse los mismos y las condiciones de participación y negociación de los/as representantes de los/as trabajadores/as. En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre los criterios generales del modelo en el plazo de seis meses desde la constitución de la Mesa General de Negociación, la Administración, de acuerdo con su potestad organizativa, llevará a efecto lo establecido en el párrafo primero, siempre y cuando la legislación vigente lo permita.

Sin perjuicio de ello, el Ayuntamiento de Maracena podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente del presente Convenio.

Artículo 7. Planes de ordenación de recursos humanos.

La Administración podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán negociados en el seno de la Mesa General de Negociación en los términos establecidos en la legislación vigente. Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

Estos planes podrán contener, junto a las previsiones establecidas en el artículo 69 del Estatuto Básico del Empleo Público, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 5.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

CAPÍTULO III.

PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Plantilla de Personal Laboral.

Con la aprobación del Presupuesto del Ayuntamiento, se aprobará la plantilla del personal que se clasificará con arreglo a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 9. Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la relación de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo 5 del presente Convenio.

Artículo 10. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 11. Grupos Profesionales.

1. Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:
Grupo Profesional A.1

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación:

Título de Doctor/a, Licenciado/a, Graduado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes.

Grupo Profesional A.2

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación:

Título de Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a o equivalentes.

Grupo Profesional B

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del Organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación:

Título de Técnico/a Superior o Técnico/a Especialista, o equivalente.

Grupo Profesional C1

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores/as y la supervisión de su trabajo.

Formación:

Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico/a Superior o Técnico/a Especialista o equivalente.

Grupo Profesional C2

Se incluyen en este grupo a:

- Aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores/as que coordina.

- Aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.

Formación:

Título de Graduado/a en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico/a o Técnico/a Auxiliar.

Grupo Profesional AP

- Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

- Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención; y que no necesitan de formación específica.

Formación:

No se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 12. Áreas funcionales.

1. La adscripción de los/as trabajadores/as en los distintos Grupos Profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

2. A los efectos indicados en el número anterior se establecen las siguientes áreas funcionales:

-Bienestar Social, Cultura, Educación, Juventud, Deportes e Igualdad.

-Recursos Humanos seguridad y servicios generales administrativos e informáticos de todas las dependencias del Ayuntamiento de Maracena.

-Urbanismo, construcción, Medio Ambiente, conservación y explotación de infraestructura y obra pública así como desarrollo local.

3. El Área de Recursos Humanos podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los grupos profesionales en los que están presentes informando a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

Artículo 13. Funcionarización del personal laboral.

El Ayuntamiento de Maracena iniciará un proceso de funcionarización del personal laboral fijo en aquellos casos en que, de conformidad con la legislación vigente, sea procedente previa negociación con los/as representantes del personal.

CAPÍTULO IV.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 14. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, que tengan consignación presupuestaria, y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán por promoción interna o turno libre, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

Lo contemplado en la Oferta de Empleo Público comportará la obligación de convocar los procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional que se desarrollarán en el plazo máximo de tres años. Siempre y cuando la legislación vigente lo permita.

El Ayuntamiento reservará en las convocatorias de procesos selectivos en ejecución de la Oferta de Empleo Público, en aquellas plazas que por sus características lo permitan, un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente cooperar a la estabilidad del empleo, el Área de

Recursos Humanos examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se doten presupuestariamente, y se incluyan en la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 15. Sistema de selección.

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso de valoración de méritos y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente y los principios rectores establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuando se recurra al concurso o al concurso-oposición el órgano convocante correspondiente establecerá la lista de méritos y su valoración informando de ello, en forma previa, a la Mesa General de Negociación. Los baremos correspondientes para la adjudicación de las plazas, una vez informados los representantes de los trabajadores, serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales por el desempeño de puestos de trabajo en áreas de trabajo equivalentes pertenecientes a la Administraciones Públicas el 60% y la titulación y los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 40%.

Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá de superarse la fase de oposición para entrar en la fase de concurso que, aún siendo previa, no tendrá carácter eliminatorio.

Artículo 16. Convocatoria.

El proceso de selección del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública en la que habrán de constar, al menos, los siguientes datos:

- 1) Número y características de las plazas.
- 2) Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- 3) Baremo para la fase de Concurso, en su caso.
- 4) Programas que hayan de regir las pruebas.
- 5) Requisitos exigidos a los candidatos.
- 6) Composición del Tribunal o Comisión que haya de valorar la realización de las pruebas selectivas.
- 7) Período de prueba para la adquisición de la condición de personal laboral fijo.

Artículo 17. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección se constituirán con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. En su caso, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto y se tenderá, asimismo, a la igualdad entre mujer y hombre.

2. Todos los miembros del órgano de selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido a la plaza convocada.

3. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas, si bien, a fin de asegurar la co-

bertura definitiva de las vacantes, si alguno de los contratados renunciase o no superase el periodo de prueba, se podrá requerir al órgano de selección la relación de las personas aspirantes que sigan a los propuestos inicialmente, para su contratación.

Artículo 18. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador/a este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como e/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los/las trabajadores/as.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 19. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal laboral se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. A estos efectos, podrán realizarse bolsas de trabajo, que vendrán reguladas mediante una normativa que respete los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y que no podrán tener una duración superior a dos años.

CAPÍTULO V.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 20. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

En lo no previsto de forma expresa en los artículos siguientes rige para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio los sistemas de provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Maracena.

Artículo 21. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los órganos competentes del Ayuntamiento de Maracena, en cada caso, podrán acordar modificaciones claramente sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, previa negociación en la Mesa General de Negociación.

Artículo 22. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes del Ayuntamiento de Maracena podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional se requerirá:

a. Comunicación motivada a la Mesa General de Negociación.

b. Criterios de precedencia para asignar a los/las trabajadores/as afectados/as.

c. Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el/a mismo/a o diferente trabajador/a durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes que sean de aplicación.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 23. Funciones de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los/las trabajadores/as del Grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo 6 del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

La Administración deberá comunicar estas situaciones a los representantes de los/las trabajadores/as.

Artículo 24. Otros supuestos de movilidad funcional: segunda actividad y maternidad.

1. La movilidad por disminución de la capacidad del/la trabajador/a para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del/a trabajador/a o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico que a estos efectos se tenga establecido, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al/a trabajador/a a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por el Ayuntamiento de Maracena previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

2. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y la lactancias, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los Servicios Médicos que tenga contratados, en su caso, el Ayuntamiento de Maracena

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los/las trabajadores/as.

Artículo 25. Movilidad sin cambio de funciones dentro de la categoría profesional.

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, dentro del área funcional correspondiente, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los/las trabajadores/as.

Artículo 26. Situaciones del personal laboral.

De conformidad con lo establecido en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público lo dispuesto en el Título VI de dicha norma legal, incluida la legislación transitoriamente aplicable hasta tanto se dicten las normas de desarrollo de dicha norma, será de aplicación al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo las situaciones establecidas para el personal funcionario en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la naturaleza de la relación jurídica laboral.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE LOS/LAS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS LABORALES

Sección 1ª: Derechos Económicos.

Artículo 27. Conceptos salariales.

El salario de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Maracena se estructura en retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones.

Artículo 28. Sueldo o salario base.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los/las funcionarios/as municipales de conformidad con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Maracena.

Artículo 29. Trienios.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el grupo profesional.

Cuando un/a trabajador/a cambie de Categoría o grupo profesional, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

Los servicios prestados en esta Administración Local así como los que se hayan prestado en otras administraciones se reconocerán a instancia del interesado/a.

Quedan excluidos de dicho reconocimiento aquellos/as que hayan venido prestado sus servicios en el ámbito de la colaboración social en los mismos términos que los funcionarios/as de este Ayuntamiento.

Se abonarán a partir del primer día del mes siguiente en que el/la trabajador/a cumpla los tres años, o múltiplos de tres, de relación laboral que mantenga el/a trabajador/a con el Ayuntamiento de Maracena.

Tendrán derecho a este complemento todos los/as trabajadores/as, ya sean fijos o temporales que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio, siempre que acrediten tres años de relación laboral de forma continuada o interrumpida.

En el caso en que el/la trabajador/a cese en el Ayuntamiento y vuelva a ser contratado con posteridad deberá instar de nuevo el reconocimiento de los trienios, aportando en su caso los servicios que pudiera acreditar de otras Administraciones.

Los/las trabajadores/as que presten servicios a tiempo parcial percibirán los trienios en proporción a la jornada que realicen. En caso de modificación de jornada en el periodo de cómputo del trienio, se abonará en función de la media ponderada de la jornada realizada en los tres años anteriores.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario de la Administración.

Artículo 30. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino. Se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dichas fechas, salvo cuando el tiempo de servicios prestado hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, en cuyo caso se reducirá proporcionalmente. Adicionalmente, se abonará el

importe del complemento específico que se haya fijado en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 31. Complemento de Destino.

El complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe y su cuantía será la establecida en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Maracena.

Artículo 32. Complemento Específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

2. El Complemento Específico se ajustará a los criterios de valoración establecidos en la RPT y estará sujeto a las revisiones que acuerde la Mesa de Negociación.

Si un/a trabajador/a desempeñara una función superior a la de su categoría profesional, y así es reconocido por los órganos competentes del Ayuntamiento previo informe favorable de la Mesa General de Negociación, percibirá la diferencia salarial que haya con respecto a aquella.

3. Anualmente se revisará el incremento en la cuantía de este Complemento en los términos establecidos que, como mínimo, será la fijada por el Gobierno de la Nación para las Retribuciones Básicas.

Artículo 33. Complemento de Productividad.

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

2. Este complemento se dota con una cuantía establecida en los Presupuestos de cada año, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Su distribución se hará a propuesta motivada del Área de Recursos Humanos, que informará a la Mesa General de Negociación, previamente a su aprobación por el Alcalde Presidente.

Artículo 34. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, por ello, acuerdan con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo las horas extraordinarias, realizándose solo en aquellos casos de urgencia y cuando no se pueda sustituir al personal municipal.

2. En caso, de realizar trabajos cuya ocupación horaria sea inferior a fracciones de 1/2 hora, se computará al alza por fracciones de 1/2 horas completas.

3. Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto cuando las necesidades del servicio lo exijan y en la medida de lo posible rotativos. Su compensación será al 100% en descansos, salvo acuerdo entre la Delegación de recursos Humanos y el/la interesado/a, que podrá hacerse hasta el 100% en concepto económico o compensación horaria. Los tipos de compensación se atenderán a la siguiente fórmula:

COMPENSACIÓN ECONÓMICA

En Jornada Laboral Normal: Valor en bruto de una hora de/al trabajador/a de que se trate, multiplicado por 1,75.

En Jornada Laboral Nocturna: Valor en bruto de una hora del/a trabajador/a de que se trate, multiplicado por 2,25.

En Jornada Festiva: Valor en bruto de una hora del/a trabajador/a de que se trate, multiplicado por 2,50.

COMPENSACIÓN HORARIA

Por cada hora en Jornada Laboral Normal: 1,75 h

Por cada hora en Jornada Laboral Nocturna: 2,25 h

Por cada hora en Jornada Festiva: 2,50 h

4. Se fija el horario nocturno a efectos de trabajo extraordinario y nocturno, desde las 22:00 horas hasta las 7:00 horas.

5. Tendrán carácter de festivos los domingos y los marcados en el calendario laboral de Maracena con tal carácter, y todos aquellos que por aplicación de este Convenio disfruten, con carácter general, los/as empleados/as municipales.

6. La Corporación se compromete a destinar en sus Presupuestos para ampliación de plantilla la misma cantidad, como mínimo, que se haya destinado en el ejercicio anterior a retribuir la partida de Servicios Extraordinarios, siempre que dicha cantidad sea significativa para la creación de alguna plaza.

Artículo 35. Dietas e Indemnizaciones y Premios.

1. Las dietas e indemnizaciones del personal laboral se devengarán por los mismos conceptos e idéntica cuantía que la legislación vigente establece para el personal funcionario de carrera.

2. Cualquier trabajador/a que, por necesidades del servicio, no pueda almorzar en su domicilio a la hora habitual, devengará una dieta de manutención, entendiéndose como hora habitual las 15:00 y 23:00 horas.

3. Se abonará una compensación económica de 80 euros al personal que realice turno de trabajo de noche en los días 24 y 31 de diciembre y en turno de mañana los días 25 de diciembre y 1 de enero.

4. Las cuantías de renovación del carnet de conducir para los funcionarios/as de la Policía Local, al exigirse para su ingreso en el Cuerpo, los permisos A y B, y para el/los Oficial/es Conductor/es de Camión, Carné C y C1, por ser exigidos en las Bases de la Convocatoria, serán compensados económicamente, previa presentación documento justificativo. También serán abonadas las cuantías de renovación del carnet de conducir para los/as Notificadores/as.

5. Por nacimiento de un hijo/a: 100 euros (dicha ayuda se aportará en el primer mes del hecho causante)

6. El ayuntamiento de Maracena, en su ámbito, podrá establecer a las empleadas públicas en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, previa valoración y autorización del Concejal/a de recursos Humanos.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto, previa valoración y autorización del Concejal/a de Recursos Humanos.

Artículo 36. Fecha de incremento salarial y mantenimiento del Poder Adquisitivo.

Se fija en el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posterior-

res mejoras salariales que, en su caso, fueran procedentes como consecuencia de la aprobación de la relación de puestos de trabajo.

En todo caso, no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 37. Participación en la elaboración de los presupuestos de Personal supuestos de adaptación retributiva y normativa supletoria.

1. La Corporación pondrá en conocimiento de los Delegados/as de Personal la elaboración del Presupuesto en lo referente al Capítulo de Personal, al objeto de ajustar éste a los compromisos que en materia de personal se puedan adquirir producto de la negociación de los representantes sindicales y la Corporación, así como para ajustarlos a los acuerdos que, en su caso, se establezcan entre la Federación de Municipios y Provincias, las Organizaciones Sindicales y el Ministerio para las Administraciones Públicas, de acuerdo con la legislación vigente.

2. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alterase la estructura y cuantía retributiva de los/as funcionarios/as públicos/as del Ayuntamiento de Maracena debido a la legislación de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público la Mesa General de Negociación establecerá los criterios de adaptación para su aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Maracena.

3. Regirá como norma supletoria de lo establecido en el presente Convenio Colectivo la normativa de aplicación a los/as funcionarios/as públicos/as del Ayuntamiento de Maracena.

Artículo 38. Plan de convergencia del personal laboral adscrito a programas de larga duración.

Todo personal laboral sujeto a programas que supere el año de continuidad a partir de la entrada en vigor de este convenio, verá incrementadas sus retribuciones, siempre que la diferencia entre el personal de igual categoría y nivel sea negativa, en la cuantía de la diferencia entre las retribuciones para igual categoría y nivel del/a empleado/a no sujeto a programas en la siguiente tabla:

* 1/3 el primer año

* 2/3 el segundo año

* Igual retribuciones a partir del tercer año.

Este incremento se aplicará en base a la diferencia entre la subvención obtenida por el Ayuntamiento de Maracena en el ejercicio 2017 y el salario de la categoría asemejada en ese mismo año, y no, con respecto a las posibles variaciones de las cuantías otorgadas.

El tenor de este artículo permanecerá vigente mientras continúen subvencionados dichos programas de larga duración y quedará sin consecuencias y efectos en el momento que estos desaparezcan.

Sección 2ª: Derechos Individuales de carácter no económico.

Artículo 39. Permisos de los Empleados/as Públicos/as.

Los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Maracena tendrán derecho a los permisos que se establezcan en la legislación vigente.

Artículo 40. Permisos por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Por razón de parto el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas más cuatro semanas adicionales, ampliables en dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo/a y en caso de parto múltiple por cada hijo/a a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Si la madre no pudiera disfrutar de las cuatro semanas adicionales, el padre podrá hacer uso de las mismas. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el supuesto de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto -aunque en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido-, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Asimismo, podrá disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se ha procedido a mejorar de forma importante el mismo ya que, en estos supuestos, el permiso se amplía en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más o en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los mismos que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva (como en el caso de parto no es posible en estos supuestos superar el plazo máximo y se pueden disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial), siempre con periodos ininterrumpidos.

Ahora bien, en los supuestos de que se disfruten simultáneamente los periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, también se mejora significativamente el régimen, pudiendo disfrutar de un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas, pudiendo asimismo, iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituye la adopción.

3. El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a tendrá una duración determinada por la legislación vigente, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del naci-

miento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a los que anteriormente hemos hecho referencia.

4. Se facilitará lo máximo posible la adaptación al centro educativo de los niños/as hasta 5 años y siempre que exista un período de adaptación en el centro escolar, previa solicitud del/a interesado/a y resolución de la Administración y siempre que quede demostrada la dificultad del otro progenitor para ayudar a la adaptación del niño.

5. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el/a menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. (Art. 49.e EBEP)

6. Un día hábil para conciliar la vida familiar y personal.

Artículo 41. Permisos por razón de violencia de género.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales y/o cen-

tro de la mujer de atención o de salud según proceda.

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

Artículo 42. Formación.

Para facilitar la formación y promoción profesional de los/as empleados/as municipales, la Corporación podrá organizar directamente cursos de formación permanente para el trabajador/a o utilizar los recursos formativos que tengan otras instituciones públicas o privadas, que tendrá como objetivo, tanto el perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual, como la formación necesaria para la promoción profesional o las adaptaciones a otras tareas o funciones según lo previsto en el presente Convenio.

Anualmente, se realizará una programación de estos cursos de formación contando con la participación de las distintas secciones Sindicales. Todos los cursos tendrán la publicidad correspondiente para que los/as empleados/as municipales tengan conocimiento con la suficiente antelación.

La concesión de permisos por formación tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario. En su caso, y de estar programadas o aprobadas, se establecerán las dietas que correspondan según la normativa de aplicación.

b) Con el objetivo de incentivar la formación, el horario laboral diario anual podrá ser modificado en compensación por las horas de formación. Serán compensadas horas de trabajo a razón dos horas de trabajo por cada hora de formación fuera de horario laboral. En caso de que la formación se realice en horario laboral se computará como una hora a efectos de compensación. La formación podrá ser tanto presencial como en línea, y deberá cumplirse a cómputo anual. El incumplimiento de dicho objetivo de formación dará lugar a la modificación horaria no compensada de trabajo efectivo al año siguiente. En cualquier caso, la jornada no podrá ser inferior a 35 horas semanales con carácter general.

c) Se podrán conceder permisos, con un límite máximo de 60 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el apartado anterior cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

d) Asimismo se podrá conceder un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

e) Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias, salvo los supuestos en el presente Convenio establecidos.

La concesión a los trabajadores/as de las distintas acciones de formación tendrá en cuenta, entre otros que puedan derivarse de las necesidades del servicio, los siguientes aspectos:

Si el puesto de trabajo lo requiere, cualquier trabajador y trabajadora en alguna de las situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar tendrán derecho a cursos de formación en jornada laboral de iguales características que los que no pudieran realizar por su situación y que serán planificados o proveídos por el Área de Recursos Humanos y a cursos de reciclaje después del período de maternidad.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en el Ayuntamiento, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad, paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas dependientes o personas con discapacidad.

Se incluirán en este pacto los acuerdos que sobre Formación Profesional Continua se adopten en la Mesa General de la Función Pública, sobre esta materia.

La Corporación impartirá cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 43. Derecho de igualdad de los trabajadores y trabajadoras.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

a) Adoptar medidas de acción positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad.

b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral discriminatoria.

c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

d) Negociar todos los aspectos de los Planes Municipales para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que incidan en las condiciones de trabajo del personal de la Administración Local.

e) Introducir la perspectiva de género en el desarrollo y contenido de la negociación colectiva, así como cuantas regulaciones se refieran a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración Local.

f) Negociar y establecer reservas y/o preferencias en las condiciones de acceso o promoción a puestos de trabajo de la Administración Local, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ocupar dichos puestos las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

g) Se establecerá para el año 2018 el desarrollo de un Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Maracena, que consistirá:

a. Constitución de una comisión de igualdad encargada de la preparación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

b. Información a los trabajadores y trabajadoras de la constitución del mismo

c. Formación a la corporación, a los responsables de cada área y a los/as representantes sindicales en materia de igualdad.

d. Elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades.

2. El Ayuntamiento de Maracena, con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as, elaborará y divulgará un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que comprenderá, al menos, los siguientes aspectos:

a) El compromiso de la Corporación de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de la persona y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

3. Se crea mediante este Convenio la figura de Delegado/delegada para la igualdad de Oportunidades que será elegido entre los/as representantes unitarios del personal de la Corporación. Sus competencias serán:

a) Promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo de este Ayuntamiento.

b) Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas sobre igualdad previstas en la legislación y en los acuerdos colectivos vinculantes.

c) Recopilar y trasladar, a los órganos competentes, todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.

d) Conocer las denuncias que tengan lugar, de conformidad con el Protocolo establecido al efecto, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 44. Licencias de los trabajadores y trabajadoras y normativa supletoria.

1. En lo no previsto en forma expresa en los apartados anteriores relativos a los permisos será de aplicación en materia de licencias idéntica regulación que tienen los/as funcionarios/as públicos/as del Ayuntamiento de Maracena de acuerdo con la legislación vigente.

2. En todo caso, y en lo no previsto expresamente en los artículos precedentes, serán de aplicación en materia de permisos a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Maracena lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el resto de la legislación de función pública.

Sección 3ª: Jornada y Vacaciones.

Artículo 45. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo será, en cómputo semanal y con carácter general, la establecida en la legislación vigente, distribuidas en función de la organización del trabajo de cada servicio.

2. El establecimiento de la jornada de trabajo en cada centro o área de trabajo, atendiendo a las necesidades de los distintos servicios, corresponderá a los órganos competentes en materia de personal y negociada en MGN con atención a las siguientes reglas:

A. Jornada general de trabajo.

La jornada general de trabajo se articulará con arreglo a las siguientes reglas:

1. La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de treinta horas semanales de obligada presencia, a realizar entre las 8:30 y las 14:30 horas, y/o entre las 15:30 y 21:30 horas.

2. La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, se podrá cumplir entre las 7:30 y las 15:30 horas y/o entre las 14:30 y 22:00, previa organización del servicio y autorización de RRHH.

En los horarios por necesidades del servicio distintos de la jornada continua, los criterios de precedencia para la prestación de este servicio serán motivados, negociados en MGN y cubiertos con los siguientes criterios:

a) Aquellos trabajadores y trabajadoras que deseen conciliar su vida laboral y familiar con horario de turno partido.

b) Con carácter voluntario.

c) Con carácter obligatorio y rotatorio

B. Jornadas y horarios especiales.

Las jornadas y horarios especiales deberán tener una planificación al menos de tres meses, siempre que el servicio lo permita.

Los servicios estructurados y limitados como la policía local, la planificación será anual.

Las prolongaciones horarias en la jornada laboral por necesidades autorizadas del servicio serán por su cómputo si son de menos de 30 minutos y de una hora si son de más de 30 minutos, y se aplicará la compensación por servicios extraordinarios según artículo 34.3.

C. Flexibilidad horaria con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Los/as empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida, pudiendo reducir su horario y prestar horas en otros centros, siempre que las necesidades del servicio y el informe favorable del Área de Recursos Humanos lo permitan.

b) Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijos/as con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, previa valoración y autorización de RRHH.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes, o aquéllos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

e) Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

D. Jornada reducida por interés particular.

Se prevé que, en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 22 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida proporcional a la percepción del 75 por 100 de sus retribuciones.

Dicha reducción no podrá reconocerse al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

E. Jornada de verano.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se establecerá una reducción horaria de media hora diaria.

El personal de especial penosidad tendrá una reducción de una hora

F. A partir de los 60 años se establece una reducción de una hora diaria de jornada laboral.

G. Otras previsiones.

Asimismo, habrá un horario especial en Navidad y Semana Santa que será de 8 a 14 horas sobre el horario general, coincidiendo con el período de vacaciones del calendario escolar.

Los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso, salvo los servicios que, por motivos de organización y seguridad, se establezcan como de prestación efectiva. En el caso de que coincidan en sábado o domingo el personal que descansa dichos días tendrá derecho a disfrutar de un día de asuntos particulares por cada día no disfrutado.

Las reducciones de jornada generales que no puedan ser disfrutadas por el/a trabajador/a por necesidades o particularidades del servicio serán preferentemente compensadas horariamente por su cómputo, excepto cuando no sea posible que será económicamente.

Para los servicios estructurados y limitados como la policía local, la compensación será económica.

Artículo 46. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche los/as trabajadores/as disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta.

Artículo 47. Comunicación y justificación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Artículo 48. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas de los empleados/as serán, durante cada año natural, de veintidós días hábiles o veintidós turnos de trabajo anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.

2. Se disfrutarán por los/as empleados/as públicos/as de forma obligatoria dentro del año natural, preferentemente entre junio y septiembre de cada año siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos hasta completar quince, el resto hasta los veintidós se podrán disfrutar de manera individual, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, salvo casos excepcionales autorizados por el Área de Recursos Humanos.

3. Las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del/a empleado/a público/a, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos establecidos en el presente Convenio computarán como servicios efectivos.

4. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. No cabe la acumulación de los períodos vacacionales de varios años y el disfrute efectivo de las vacaciones no podrá ser substituido por el abono económico de las vacaciones anuales no disfrutadas, excepto que se acredite la imposibilidad fehaciente del disfrute de las vacaciones por necesidades del servicio y se motive debidamente.

6. En aquellos centros de trabajo en que, por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, se cierran sus instalaciones, cesan o disminuyen significativamente su actividad en períodos determinados, el personal tomará las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad.

7. Dentro del primer semestre del año, se elaborará por parte de los órganos competentes en materia de personal, y a la vista de las solicitudes de los trabajadores/as de los respectivos servicios, el correspondiente Plan de Vacaciones.

Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ningún/a empleado/a será discriminado por razón alguna, tomando como base, en primer lugar, el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

La Junta de Personal tendrá información sobre las discrepancias que no hayan sido resueltas por acuerdo de las partes que puedan producirse en las diferentes áreas.

Durante el período de vacaciones y al objeto de no perjudicar y causar deterioro en aquellos servicios de destino único, se tendrá prevista una sustitución que realice los servicios mínimos en cada caso, siempre que el respectivo servicio así lo exija.

8. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

* Quince años de servicio: un día hábil más

* Veinte años de servicio: dos días hábiles más

* Veinticinco años de servicio: tres días hábiles

* Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles

CAPÍTULO VII

DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Artículo 49.- Deberes de conducta y éticos.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento de Maracena tiene los deberes enumerados en los artículos 52 a 54 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Su incumplimiento podrá dar lugar, cuando así proceda, a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

3. Además, a tenor del artículo 5 de la Ley 2/86, la miembros de la Policía Local deberán llevar a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo de intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, se encontraren o no de servicio, en defensa de la ley y de la Seguridad Ciudadana.

CAPÍTULO VIII

FONDO DE ATENCIÓN SOCIAL, OCIO Y TIEMPO LIBRE

Artículo 50. Fondo de Atención Social.

La cuantía dedicada a las Ayudas Sociales a los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Mara-

cena será fija en el presupuesto y revisada anualmente en función de las modificaciones presupuestarias correspondientes a las retribuciones del personal dictadas por los presupuestos generales del Estado.

La cuantía inicial se fija en 65.000 euros

El abono de las cuantías será proporcional al tiempo de jornada de trabajo y será necesario al menos un año de servicio continuado.

El sistema de reparto vendrá dado por un sistema de puntos en los conceptos desglosados de las ayudas sociales. La cuantía del Fondo de Atención Social será dividida entre la cantidad de puntos total de todas las solicitudes determinándose así la cuantía correspondiente para cada punto, para posteriormente abonar según la puntuación de cada solicitud.

Dentro de los tres primeros meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, se formalizará el reglamento del Fondo de atención social.

Los ingresos familiares se determinarán restando la cantidad de 7.000 euros anuales por gastos familiares y dividiéndose por la cantidad de miembros de la unidad familiar. Según la cuantía obtenida, las puntuaciones se verán incrementadas según la siguiente tabla:

Hasta 4.000 euros anuales por miembro familiar, x3.

De 4.001 a 7.000 euros anuales por miembro familiar, x2

De 7.001 euros anuales en adelante, x1.

Conceptos

1. Hijos/as

a. Por hijo/a hasta 16 años: 30 puntos

b. Por hijo/a hasta 25 años: 10 puntos

2. Por estudios

a. Estudios Formación Profesional o Bachiller del trabajador, cónyuge e hijos/as: 10 puntos por cada miembro que estudie.

b. Por estudios Universitarios: 15 puntos.

En el caso de estudios universitarios el importe de la ayuda no podrá superar el del importe de la matrícula, y solo asignaturas en primera y segunda matrícula, y siempre que dichos estudios sean necesarios para la consecución del grado.

3. Por discapacidad

a. Discapacidad entre el 33% y el 65% de un miembro de la unidad familiar: 20 puntos

b. Discapacidad mayor del 65% de un miembro de la unidad familiar: 40 puntos.

4. Por asistencia dental, prótesis, gafas o lentillas, intolerancias extremas e intervenciones de mejora de la salud.

a. Asistencia dental: 10 puntos

b. Prótesis, gafas o lentillas: 20 puntos

c. Intervenciones de mejora de la salud no contempladas por la sanidad pública, debidamente acreditadas y aprobadas por la Mesa General de Negociación: 25 puntos

d. Celíacos, alergias graves e intolerancias extremas: 15 puntos

Será necesario documentación acreditativa para solicitar el Fondo de Atención Social de los ingresos de la unidad familiar.

Las ayudas se concederán previo acuerdo de la

Junta de Gobierno, y previa negociación de las condiciones de concesión en la Mesa General de Negociación, y tendrá una cuantía proporcional a la cuantía del Fondo que se crea.

Artículo 51. Anticipos Reintegrables.

Se creará un fondo para anticipos reintegrables. Estos serán de hasta un máximo de 2.000 euros, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado el 50% del anticipo anterior, pudiendo solicitar hasta la totalidad del reintegro.

Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al/a interesado/a sin que hubiese sido retirado de la Caja, se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al Fondo de Anticipos.

Artículo 52. Seguro de Responsabilidad Civil.

Se formalizará un Seguro de Cobertura de las posibles responsabilidades civiles, a todos/as los/as empleados/as de la Corporación por actos que realicen en el ejercicio legítimo de sus funciones.

Artículo 53. Asistencia Letrada.

La Corporación garantizará la Asistencia Jurídica, los gastos de Procurador y, en su caso, las costas a los/las trabajadores/as que la soliciten y precisen por razones de conflictos jurídicos derivados de la prestación legítima del servicio.

Artículo 54. Jubilación voluntaria incentivada.

Según lo establecido en la legislación vigente, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con más de 30 años de servicio, que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir del Ayuntamiento de Maracena y conforme a la consignación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, una cantidad en razón a la siguiente tabla:

* 60 años: 12.000 euros

* 62 años: 9.000 euros

* 64 años: 6.000 euros

* 65 años: 3.000 euros

* A partir de los 65 años no se percibirá cuantía alguna.

Artículo 55. Percepción por Baja, Accidente o Enfermedad.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, ya que sea por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo percibirá un complemento retributivo, desde el primer día de la incapacidad temporal que, sumando a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social que le corresponde, en su caso, alcance el cien por cien de sus retribuciones en dicha situación y, en todo caso, tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

CAPÍTULO IX

MATERIAL Y VESTUARIOS

Artículo 56. Normativa general.

1. La Corporación dotará al personal, que por razón de su trabajo lo necesite, de la ropa y útiles de trabajo adecuados y que sean necesarios para desempeñar sus funciones.

2. La ropa de verano se entregará antes del mes de mayo y la de invierno antes del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por el de-

legado/a de Personal que asigne la Junta de Personal. Los/as Jefes/as de Área deben pedir la ropa de verano del personal antes del 15 de enero y la de invierno antes del 15 de mayo.

3. Todas las prendas de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deterioren serán reemplazadas por otros nuevos automáticamente.

4. Si por razones de enfermedad el funcionario/a no puede ejercer sus funciones, la corporación está exenta de suministrar dicho vestuario.

Artículo 57. Útiles de trabajo y vestuario.

Los distintos útiles de trabajo y vestuario de los puestos de trabajo que así lo requieren son los siguientes:

A. Policía Local

La corporación dotará al personal de la Policía Local de la ropa y útiles adecuados para desempeñar sus funciones siendo la ropa entregada en cuanto a su necesidad al igual que los útiles de trabajo.

El vestuario tanto de verano como de invierno se efectuará en un solo pedido, fijando el mes de marzo de cada año.

Todas las prendas de uniforme o material de trabajo, que por cualquier causa no voluntaria se deterioren, serán reemplazados por otros nuevos automáticamente.

Sobre uniformidad y carnet profesional se le aplicará el decreto 250/07 de 25 de septiembre, por el que se establece la uniformidad de la Policías Locales de Andalucía.

Con independencia de lo anterior se les dotará de los siguientes complementos:

- * Anorak bicolor polivalente abrigo-impermeable con insignia.
- * Pantalón de agua.
- * Un chaleco reflectante con insignia.
- * Un cinturón de lona con emblemas.
- * Una defensa reglamentaria con tahalí.
- * Una pistola 9 mm.
- * Funda de pistola anti-hurto, funda cargador, funda de grilletes.
- * Un silbato
- * Una cartera porta carne profesional con insignia.
- * Un par de guantes anticorte de color negro.
- * Un par de guantes motorista de color negro.
- * Un casco integral de motorista por agente.

El Ayuntamiento renovará la uniformidad de los/as policías locales con la periodicidad que a continuación se fija, siendo las características de esa uniformidad igual para todos los componentes de la policía local, sin más diferencias que los emblemas o divisas específicas de las distintas graduaciones de estos funcionarios.

a) Anualmente: zapatos o botas, calcetines, munición de dotación y munición de prácticas de tiro (250 cartuchos).

b) Cada dos años: Polo bicolor manga corta y larga, jersey polar bicolor, jersey interior de cuello alto, pantalón-falda verano e invierno, cazadora, corbata y prenda de cabeza.

c) Cada tres años: Anorak bicolor y guantes.

d) Cada cuatro años: Cinturón de lona, tahalí de defensa, funda de pistola, funda de cargador y funda de grilletes.

B. Personal de Mantenimiento:

Vestuario de invierno:

* Dos chaquetillas, dos pantalones, dos camisas de manga larga y un anorak cada dos años.

* Dos jerséis, 2 pares de guantes y un par de botas homologadas, cada dos años.

Vestuario de Verano:

* Dos pantalones y cuatro camisas de verano cada dos años.

* Zapatos homologados o tenis cada dos años.

El vestuario de invierno se entregará en el mes de octubre y el de verano en el mes de marzo.

C. Notificadores/as:

* Plumón o Anorak específicas para moto y casco homologado cada dos años.

* Bragas para el cuello, guantes y botas específicas para moto, chubasquero completo, cada año.

D. Personal de Ayuda a Domicilio:

Vestuario de Verano:

* Pantalones de verano y dos camisetas o polos de manga corta

Vestuario de Invierno:

* Pantalones de invierno, dos camisetas de manga larga y dos forros polares

Este material se suministrará en el mes octubre y será sustituido inmediatamente en caso de deterioro.

CAPÍTULO X

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 58. Principios Generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos/as los/as empleados/as públicos/as, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración Local.

Artículo 59. Salud Laboral. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los/as empleados/as públicos/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de garantizar una protección de los/as empleados/as públicos/as a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Ayuntamiento de Maracena, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as públicos/as, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de de-

sarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas

Artículo 60. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El personal tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legales del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. Delegados y Delegadas de Prevención.

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y gozarán de las mismas garantías de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por los y las representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y cuando tengan la condición de liberados o liberadas totales o con crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias de Delegados y Delegadas de Prevención.

3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se determinan en el artículo siguiente se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación.

4. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos correspondientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Administración pondrá en práctica su decisión.

Artículo 62. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento de Maracena en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.

2. El Comité estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención que se designen en el ámbito correspondiente y por igual número de representantes de la Administración.

3. El Comité de Seguridad y Salud podrá adoptar sus propias normas de funcionamiento, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

2. La Administración proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.

b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

Artículo 64. Vigilancia de la salud.

1. La Administración garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de sa-

lud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

a. A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

b. Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención.

c. Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.

d. Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 65. Botiquín de Urgencias.

En todos los centros o dependencias municipales habrá, al menos un botiquín de urgencias dotado de los enseres fundamentales de primeros auxilios.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 66. Régimen Disciplinario.

1. Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Maracena se rigen en esta materia por las disposiciones que sean de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Maracena y muy específicamente por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Hasta tanto se dicten las leyes de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público será de aplicación lo previsto en la legislación funcionarial aplicable a los/as funcionarios/as públicos/as locales en lo no previsto expresamente en aquél.

3. El incumplimiento de los deberes establecidos en el presente Convenio constituirá falta muy grave, grave o leve atendiendo al grado en que se hayan incumplido, la gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los/as

ciudadanos/as y el descrédito para la imagen pública del Ayuntamiento de Maracena.

CAPÍTULO XII

DERECHOS A LA HUELGA, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN Y DERECHO DE REUNIÓN.

Artículo 67. Régimen Jurídico.

1. Los derechos colectivos enunciados en este capítulo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Maracena se regirán por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público que sean de aplicación a los mismos y por lo dispuesto en la legislación laboral correspondiente.

2. El efectivo disfrute de los derechos sindicales quedará sujeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. El derecho de huelga se ejercerá de acuerdo con las disposiciones legales vigentes garantizando, en todo caso, los derechos de la ciudadanía a la adecuada prestación de los servicios públicos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Primera. Acuerdos posteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

En el caso de los funcionarios/as del Ayuntamiento de Maracena esta disposición se aplicará en los términos y condiciones fijados por el artículo 38.7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda. Junta de Personal.

1. La Junta de Personal del Ayuntamiento de Maracena es el órgano representativo del conjunto del personal funcionario de esta Corporación. Su composición se ajustará a lo previsto en la legislación vigente.

2. Los miembros de la Junta de Personal, como representantes legales del personal funcionario, dispondrá en el ejercicio de su función representativa de un crédito de 25 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. Los delegados y delegadas sindicales tendrán también derecho en iguales términos a 25 horas mensuales.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Jefatura sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas hábiles, tomando como referencia el turno del funcionario/a.

3. Los miembros de la Junta de Personal que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la Delegación del Área de Recursos Humanos, a su acumulación en todo o en parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de los mismos.

4. El uso de las citadas horas de los miembros de la Junta de Personal habrá de sujetarse al siguiente régimen:

a) Deberán mediar preaviso o notificación previa a su jefe inmediato con una antelación mínima de un día hábil anterior a aquel en que se vaya a hacer uso de las ho-

ras, salvo caso de urgencia o imposible previsión en que se comunicará al Área de Recursos Humanos.

b) La Junta de Personal controlará el mejor ejercicio del tiempo de representación empleado.

c) No se incluirá en el conjunto de horas del empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación, ni por la Junta de Personal.

d) Los miembros de la Junta de Personal no podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del mismo en el ejercicio de su representación (sin perjuicio, por tanto, de sanción por motivos diferentes). Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

e) Se pondrá a disposición de la Junta de Personal y Secciones sindicales los medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas y/o sindicales. Tendrán derecho asimismo a la utilización de fotocopiadoras existentes en los centros, Internet, correo electrónico y servicio de correo ordinario para uso en funciones sindicales, teléfono, material de oficina, todo ello para facilitar información al personal de la misma.

f) En todos los centros de trabajo habrán de existir lugares adecuados claramente visibles para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical. El número y distribución de los tabloneros de anuncios será el adecuado al tamaño y estructura del centro, de forma que se garantice la publicidad más amplia de los anuncios que se expongan. En todo caso las unidades administrativas con ubicación independiente, cualquiera que sea su rango, deberán disponer de, al menos un tablón de anuncios. En dichos tabloneros de anuncios podrán colocarse por la Junta de Personal o Secciones Sindicales cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

g) Los miembros de la Junta de Personal y Secciones Sindicales que intervengan en la negociación del Convenio-Acuerdo tendrán un aumento del crédito de horas sindicales previamente pactado con la empresa en el comienzo de la negociación, y que permanecerá durante el transcurso de dicha negociación.

DISPOSICIÓN FINAL.

Ambas partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos con carácter constructivo, concibiéndose como un todo indivisible, por lo que no podrán ser renegociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados separadamente de su contexto, no pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Fdo.: El Alcalde-Presidente, el Concejal de RR.HH., el Representante de la Sección Sindical de CC.OO., el Representante de la Sección Sindical de U.G.T., el Representante de la Sección Sindical de CSIF, el Presidente del Comité de Empresa.

NÚMERO 281

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Aprobación inicial modif. Reglamento Municipal de Organización y Funcionamiento

EDICTO

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2018, acordó aprobar inicialmente la Modificación del Reglamento Municipal de Organización y Funcionamiento, consistente en dotar de nueva redacción el artículo 53.3 del mismo que quedaría como sigue:

Art. 53.3: "El Alcalde o Alcaldesa podrá designar por cada grupo político municipal integrado, al menos, por dos concejales a un asesor/secretario de grupo, que formará parte de la plantilla del personal eventual.

Lo que se hace público para general conocimiento, sometiendo dicha aprobación a información pública y audiencia de los interesados por plazo de treinta días hábiles, para que, examinado el expediente, que se encuentra en la Secretaría General del Ayuntamiento, puedan formularse las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes.

Motril 18 de enero de 2019.- La Alcaldesa (firma ilegible).

NÚMERO 282

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Bases y convocatoria para selección de un Trabajador Social

EDICTO

La Alcaldesa de Motril hace saber que mediante decreto de 17/01/2019 aprobó:

BASES ESPECÍFICAS QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UN TRABAJADOR SOCIAL PARA EL PROGRAMA ATENCIÓN INDIRECTA Y FAMILIAR Y PROMOCIÓN COMUNITARIA, expediente SISS: (DPGR) 521-2018-00000040-13.

Programa financiado por resolución de 13/12/2018 dictada por el Delegado Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales por la que se resuelve el procedimiento de concesión de subvenciones a entidades locales para la atención a personas inmigrantes y emigrantes temporeras andaluzas y sus familias al amparo de la Orden de 31 de mayo de 2018, por la que se modifica la Orden de 8 de mayo de 2018, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, en materia de personas mayores, personas con discapacidad, formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad, comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, atención en materia de adicciones, igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, acción social y voluntariado, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas sociales, para el ejercicio 2018.

Esta convocatoria se regula además de por estas bases específicas, por las Bases Generales para la selección de funcionarios interinos y personal laboral temporal en el Ayuntamiento de Motril, aprobadas mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local 3 de noviembre de 2015, publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 220, de 16 de noviembre de 2017 y en la página web www.motril.es

Denominación: TRABAJADOR SOCIAL

Número de plazas: 1

Grupo de clasificación profesional: A, subgrupo A2

Servicio al que figura adscrito: Servicios Sociales

Programa: ATENCIÓN INDIRECTA Y FAMILIAR Y PROMOCIÓN COMUNITARIA, expediente SISS: (DPGR) 521-2018-0000040-13.

Jornada.- Parcial; jornada de trabajo de 9.5 horas semanales.

Duración.- Hasta el 30/09/2019.

Sistema de selección: Concurso oposición libre.

Relación: Funcionario interino para la ejecución de programa de carácter temporal

1.- Contenido funcional: Funciones

- Facilitar la integración social de las personas inmigrantes promoviendo el acceso a recursos normalizados.

- Acogida y atención a demandas directas mediante la correspondiente información, valoración y asesoramiento a personas en riesgo de exclusión social.

- Análisis de la situación sociofamiliar y estudio de necesidades sociales.

- Gestión y tramitación de recursos y prestaciones sociales.

- Coordinación, derivación y canalización a otros recursos sociales.

- Elaboración de informes sociales.

2.- Titulación exigida:

Estar en posesión del título de grado en Trabajo Social o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. En caso de titulación obtenida en el extranjero deberá acreditarse su homologación.

3.- Tasa por Acceso al Empleo Público: 40 euros. Tarifa para personas con discapacidad 15 euros.

4.- Plazo de presentación de solicitudes: Cinco días hábiles desde el siguiente a la publicación de estas bases específicas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

5.- Orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas: Se iniciará por aquellos aspirantes cuyo primer apellido comience por la letra "Ñ".

6.- Composición del Órgano de Selección:

PRESIDENTE:

Titular: D. José Pedro Sedano Romera, Trabajador Social.

Suplente: D. Antonio Espinosa García, Técnico Medio.

VOCALES:

Titular: D.^a María Mercedes Fernández Ruiz-Cabello, Trabajadora Social.

Suplente: D.^a María Jesús Sánchez Casado, Trabajadora Social.

Titular: D.^a María Cristina Olivares Barrero, Jefa Sección Serv. Social, Infancia.

Suplente: D.^a Antonia Milagrosa Sánchez Merino, Coord. Serv. Mayores y Discap.

Titular: D.^a Edelmira Sáez Maldonado, Trabajadora Social.

Suplente: D.^a Antonia Romera Moral, Coord. Serv. Atención Personas Dependientes

Titular: D. José Bruno Medina Jiménez, Interventor

Suplente: D. Juan Carlos López García, Jefe Servicio Prevención

SECRETARIO:

Titular: D.^a Concepción Pérez Bonilla, Jefa de Grupo de Servicios Sociales.

Suplente: D.^a Rosa María García Carmona, Controladora de Presencia.

ASESOR:

D. Juan Carlos Hódar Pérez, Director de Servicios Sociales.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Motril, 17 de enero de 2019.- La Alcaldesa de Motril, María Flor Almón Fernández.

NÚMERO 296

AYUNTAMIENTO DE MURTAS (Granada)

Corrección aprobación inicial Presupuesto Municipal 2019

EDICTO

D. José Miguel Romera Rodríguez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Murtas (Granada).

HAGO SABER: Que al advertir un error en el Presupuesto aprobado por el Pleno de la Corporación el 28 de diciembre de 2018, se ha procedido por el mismo órgano a corregir dicho presupuesto en su sesión de 17 de enero de 2019, volviendo a aprobarlo inicialmente junto con anexos y demás documentación complementaria. De conformidad con el dictado del art. 169 del T.R.L.H.L, el expediente completo se expone al público por quince días, durante los cuales, los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, anulando así el anuncio número 17 publicado el 14 de enero de 2019. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, caso contrario el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Murtas, 18 de enero de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Miguel Romera Rodríguez.

NÚMERO 341

AYUNTAMIENTO DE PEDRO MARTÍNEZ (Granada)

Contratación de la plaza de Auxiliar Advo. Deportivo

EDICTO

D. Juan Antonio Fernández Vaca, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pedro Martínez,

HAGO SABER: Por resolución de Alcaldía de fecha 23-01-2019, se aprobó la contratación de la plaza de Auxiliar Advo. Deportivo en régimen de funcionario interino adscrito a la ejecución de programas de carácter temporal, por el sistema de concurso de méritos y entrevista.

En el Tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Pedro Martínez:

<https://pedromartinez.sedelectronica.es>

Aparecen íntegramente publicadas las bases que han de regir la convocatoria para la contratación de la plaza.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en el Tablón de la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://pedromartinez.sedelectronica.es>

Pedro Martínez, 23 de enero de 2019.- El Alcalde, fdo.: Juan Antonio Fernández Vaca.

NÚMERO 331

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)

Listado provisional de Técnico de Inclusión Social

ANUNCIO

Habiéndose aprobado por resolución de esta Alcaldía-Presidencia de fecha 22 de enero de 2019 la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la constitución de una bolsa de empleo para la cobertura como funcionario interino de una plaza y a tiempo parcial, de Técnico de Inclusión Social de esta Corporación, del tenor literal siguiente:

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

| | | |
|-------------------------------|---------------|------------|
| AGUILAR RODRÍGUEZ | OLGA MARÍA |843S |
| ALARCÓN LÓPEZ | MARÍA JESÚS |461D |
| ALBARRACÍN LINARES | MARÍA DEL MAR |484E |
| BURGOS PULIDO | MARÍA PAOLA |863L |
| CALVO ESCOLAR | IRENE |489T |
| CASAS RODRÍGUEZ | SAMANTHA |639Z |
| CASTILLO MARCELINO | YANETT |600M |
| CÍSCARES MERCADO | ALMUDENA |673Z |
| COLMENERO FERNÁNDEZ DE LÁZARO | SANDRA MARÍA |3427D |
| DE LA TORRE MARTÍN | ELOISA |485B |
| DEL SOLAR FERRER | SARA | ... 1487A |
| DÍAZ BETHENCOURT | MARÍA SHEILA |227Q |
| DÍAZ SÁNCHEZ | MARÍA DEL MAR |792G |
| DÍAZ SERRANO | NURIA |060T |
| GAMIZ RUIZ | IGNACIO |683E |
| GARCÍA BERDONÉS | LIDIA LAURA |570E |
| GARCÍA CARDELL | MARÍA LUISA |439K |
| GONZÁLEZ MORENO | NATALIA |510Q |
| HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ | ENCARNACIÓN |649X |
| HUELTES CANO | VERÓNICA |548Q |
| LIZANCOS ORTEGA | MARÍA ELENA |569A |
| LORENTE MIRAS | MARÍA JESÚS |156T |

| | | |
|---------------------|-------------------|-----------|
| LOZANO AGUILAR | PRUDENCIA |462N |
| LUQUE ELVIRA | ELVIRA |645D |
| MACHADO CARRASCO | TANIA |446E |
| MALDONADO GUTIÉRREZ | SAMUEL |914F |
| MARTÍN DELGADO | AURORA DEL PILAR |626L |
| MATAS RODRÍGUEZ | MARÍA TRINIDAD |393G |
| MENOR HERRERA | GLORIA |854E |
| MOLINA SERRANO | MARÍA EUGENIA |005L |
| MORENO MARTIN | LUCÍA |050Q |
| MORENO TITOS | ESTER |421B |
| MUÑOZ MELGUIZO | ROCÍO |392J |
| NAVAJAS HURTADO | ALICIA |478B |
| PADILLA RUIZ | ISABEL |377M |
| RODRÍGUEZ OLAYA | MIRIAM |381W |
| RUIZ BERBEL | MARIANA |878J |
| SÁNCHEZ NARBONA | SILVIA |446W |
| SÁNCHEZ SÁNCHEZ | ALBA |497H |
| SIERRA AGUADO | ALMUDENA |802P |
| TEJEDA LÓPEZ | ALFONSO JAVIER |406K |
| TOJAR ROJO | ANA MARÍA |672E |
| VALERO GÓMEZ | ELOISA MARÍA |392B |
| VANEGAS JARAMILLO | LUZ NEYLA |694Y |
| VICO NUÑEZ | MARÍA DOLORES |016T |
| VILLALBA AUGUSTO | CRISTINA ALBA |005P |
| EXCLUIDOS: | | |
| BARCOS LÓPEZ | VERÓNICA |322C |
| FALCÓN DOMENECH | FÁTIMA |801Q |
| FERNÁNDEZ DOMINGO | ENCARNACIÓN MARÍA |362G |

Por la causa siguiente: no reunir el requisito indicado en la base 3.1.C de la convocatoria.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan subsanar las faltas o acompañar los documentos preceptivos que hayan motivado su no admisión.

Peligros, 22 de enero de 2019.- El Alcalde, fdo.: Roberto Carlos García Jiménez.

NÚMERO 276

AYUNTAMIENTO DE LA PEZA (Granada)

Padrón agua, basura y alcantarillado 2º sem. 2018, tumbas y nichos 2018

EDICTO

Vistos los padrones correspondientes a los precios públicos, tasas e impuestos de cobro periódico por recibo que mas abajo se expresan.

Resultando que los mismos han sido formados por la correspondiente oficina gestora sobre la base de las declaraciones de alta, baja, rectificación y modificación presentadas por los contribuyentes y de los datos aportados por el propio Ayuntamiento y otras administraciones.

En uso de las facultades que me confieren los artículos 21 de la Ley de Bases de Régimen Local y 24 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar los siguientes padrones del periodo 2º semestre 2018.

| CONCEPTO | CTA. TRIBUTARIA | IVA | Nº recibos |
|------------------------|-----------------|----------|------------|
| Basura industrial | 559,23 | | 21 |
| Basura doméstica | 15.975,45 | | 655 |
| Alcantarillado | 2.184,06 | | 818 |
| Cuota mínima agua | 11.370,20 | 1137,02 | 818 |
| Consumo de agua | 151,65 | 15,18 | 818 |
| Canon mejora (c. fija) | 4.908,00 | 490,80 | 818 |
| Canon mejora (c. va.) | 1.866,10 | 186,61 | 818 |
| Total | 37.014,69 | 1.829,61 | |

Segundo.- Exponer el expediente al público por plazo de 15 días durante los cuales los interesados podrán examinarlo y formular cuantas reclamaciones estimen oportunas, considerándose definitivamente aprobado en caso de que no se presenten reclamaciones.

El anuncio de exposición se publicará en el BOP y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero.- Remitir al Servicio Provincial Tributario de la Diputación de Granada.

Lo firmo en La Peza a 21 de enero de 2019.- La Alcaldesa, fdo.: Celia Santiago Buendía.

NÚMERO 342

AYUNTAMIENTO DE PULIANAS (Granada)

Proyecto de reparcelación en UER-21

EDICTO

Mediante acuerdo de Ayuntamiento Pleno de fecha 27.11.2018, ha sido aprobada la iniciativa para el establecimiento del sistema de compensación para el desarrollo urbanístico de la UER-21 del PGOU de Pulianas, aprobándose inicialmente el Proyecto de Estatutos y Bases de Actuación presentado.

Por medio de este anuncio, se abre un periodo de información pública por plazo de 20 días, para que los interesados puedan aportar los documentos y alegaciones que estimen por convenientes.

Pulianas, a 24 de enero de 2019.- El Alcalde, D. José Antonio Carranza Ruiz.

NÚMERO 362

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA-SIERRA ELVIRA

Presupuesto definitivo ejercicio 2019

EDICTO

En asamblea en sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2018, se aprobó inicialmente el Presupuesto

para el ejercicio 2019, publicándose el acuerdo en el BOP núm. 249 de 31 de diciembre de 2018.

No Habiéndose presentado alegaciones, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 169.1 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el presupuesto queda aprobado definitivamente publicándose resumido a nivel de capítulos que lo integran.

| GASTOS | | |
|----------|---------------------------|------------|
| CAP. | DENOMINACIÓN | IMPORTE |
| 1 | GASTOS PERSONAL | 316.500,00 |
| 2 | GASTOS BIENES CORRIENTES | 416.750,00 |
| 3 | GASTOS FINANCIEROS | 1.000,00 |
| 4 | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 10.000,00 |
| 5 | FONDO DE CONTINGENCIA | 5.000,00 |
| 6 | INVERSIONES REALES | 4.000,00 |
| 7 | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 0,00 |
| 8 | ANTICIPOS FINANCIEROS | 6.000,00 |
| | TOTAL | 759.250,00 |
| INGRESOS | | |
| CAP. | DENOMINACIÓN | IMPORTE |
| 3 | TASAS Y OTROS INGRESOS | 27.000,00 |
| 4 | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 467.442,81 |
| 5 | INGRESOS PATRIMONIALES | 258.807,19 |
| 7 | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 0,00 |
| 8 | ACTIVOS FINANCIEROS | 6.000,00 |
| | TOTAL | 759.250,00 |

Seguidamente a fin de dar cumplimiento a lo requerido en el art. 127 R.D.L. 781/1986, se publica íntegramente la plantilla de personal.

PLANTILLA DE PERSONAL EJERCICIO 2019

1. PERSONAL FUNCIONARIO.-

1 Secretario-Interventor con Habilitación de Carácter Estatal Grupo A2, Nivel 26. Agrupado con la Mancomunidad de Municipios del Juncaril en la proporción siguiente: 60% Consorcio y 40% Mancomunidad del Juncaril.

2. PERSONAL LABORAL FIJO.

- 1 Administrativos Subgrupo C1.
- 2 Administrativos Subgrupo C1.
- 3 Administrativos Subgrupo C1.
- 4 Administrativos Subgrupo C1, Vacante

3. PERSONAL LABORAL INDEFINIDO

- 1 Gerente

4. PERSONAL LABORAL TEMPORAL.-

Actualmente, 84 a programas de carácter temporal con carácter finalista por lo que su número estará en función de la obtención de los mismos.

5. FUNCIONARIOS INTERINOS.

Actualmente, 9 todos ello/as vinculado/as a programas, de carácter temporal con carácter finalista, por lo que su número estará en función de la obtención de los mismos.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto los interesados podrán interponer directamente, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada que por turno corresponda, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo dispuesto en el art. 46 de la Ley reguladora de dicha Jurisdicción, y ello sin perjuicio de cualquier otro que se estimen pertinente.

Atarfe, 25 de enero de 2019.-El Gerente, fdo.: María José Mateos Ortigosa. ■