

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba" (2022-2024)

p. 5418

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Consulta pública del informe comprensivo de las líneas esenciales de la regulación de la Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia

p. 5428

Ayuntamiento de Almedinilla

Aprobación inicial del Proyecto de Urbanización para la realización material de las actuaciones de nueva urbanización del ámbito P.I. "Los Bermejales III", parcela 38, de este municipio

p. 5433

Ayuntamiento de Belmez

Resolución por la que se procede a la rectificación y corrección de las Bases del proceso selectivo para la provisión, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como Funcionarios de esta Corporación, correspondiente a la OEP de 2022

p. 5433

Resolución por la que se procede a la rectificación del Anexo I de las Bases del proceso selectivo para provisión, mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como personal laboral de esta Corporación

p. 5446

Ayuntamiento de Encinas Reales

Decreto de la Alcaldía nº 154/2023, de 5 de junio, por el que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo de una plaza de Administrativo/a, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre

p. 5447

Decreto de la Alcaldía nº 155/2023, de 5 de junio, por el que se aprueba la re-

lación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo de una plaza de Auxiliar Administrativo/a de Turismo, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre
p. 5448

Ayuntamiento de Montilla

Información pública solicitud de don Luis Antonio Ruz Albornoz sobre reconocimiento del derecho de ocupación a perpetuidad de la sepultura, en el cuadro San Judas Tadeo Fila 2ª, número 18, que figura a nombre de Herederos de Ángeles Aguilar Polonio
p. 5448

Extracto de la Convocatoria 702067 del I Premio de Periodismo "Antonio López Hidalgo"
p. 5449

Ayuntamiento de Moriles

Aprobación definitiva expediente de Suplemento de Créditos nº 3-001-2023, financiado mediante remanente de créditos para gastos generales
p. 5449

Aprobación definitiva del Presupuesto General y Plantilla de Personal para el ejercicio de 2023
p. 5449

Ayuntamiento de Pedro Abad

Resolución de la Alcaldía sobre instrucciones, de aclaración y de cumplimiento, respecto a las Bases que rigen la Convocatoria y proceso de estabilización de personal de esta Corporación, por el sistema de concurso, con carácter excepcional y derivado de la OEP extraordinaria para la estabilización derivada de la Ley

20/21, de 28 de diciembre de 2021

p. 5450

Ayuntamiento de Torrecampo

Resolución por la que se hace público nombramientos y/o contratación de funcionarios y personal laboral de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público 2022, a cubrir en turno libre, del proceso de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021
p. 5451

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Resolución por la que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión, por oposición en turno libre, de dos plazas de Policía Local, como funcionarios de carrera de esta Corporación
p. 5452

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Aprobación definitiva expediente 6/2023 de Modificación Presupuestaria de Créditos Extraordinarios, financiados con cargo al remanente de tesorería para gastos generales resultante de la liquidación
p. 5471

VIII. OTRAS ENTIDADES

Comunidad de Regantes de Aguilar de la Frontera. Aguilar de la Frontera (Córdoba)

Convocatoria Junta General Ordinaria a celebrar el día 28 de junio de 2023
p. 5471

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 2.490/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0101/2023

Código de Convenio: 14002315012006

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba (2022-2024), aprobado el día 1 de junio de 2023 por la representación empresarial y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS PRIVADAS
DE CÓRDOBA 2023-2024****CAPÍTULO I**

Ámbitos, Vigencia, y Normas Generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de la asistencia sanitaria, como la hospitalización, consultas particulares y clínicas privadas, tanto de medicina general, como de cualquier otra especialidad médica o sanitaria, clínicas dentales, clínicas de fisioterapia y rehabilitación, laboratorios de análisis clínicos, centros de diagnóstico y otros centros de apoyo al diagnóstico.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Córdoba.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4.º Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. No obstante, los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2023 y finalizará la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas, y en consecuencia aquella empresa o entidad que tenga concedidos a su personal, por complemento absorbible, voluntario o mejora empresa, o cualquier otro complemento por alguna situación más beneficiosa que la que se consigne en este convenio, contemplada en su conjunto y cómputo anual tendrá la obligación de respetarla a través de un complemento "voluntario mejora de empresa" siendo el mismo compensable y absorbible. No será compensable y absorbible el complemento ya reconocido y consolidado con anterioridad como "ad personam", ni los complementos de turnicidad, nocturnidad, festivos y jornada partida. No obstante, en el año 2024 será de aplicación la Disposición Adicional primera.

Artículo 6.º Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo, mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo.

En el plazo máximo de 30 días desde la denuncia tendrán que comenzar las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo, manteniéndose la vigencia de su contenido e incrementándose todos los conceptos económicos en un 3%.

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguna de las condiciones o pactos contenidos en el presente convenio, seguirá vigente el resto del acuerdo, debiendo la comisión negociadora en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

Si en el plazo de los 2 meses desde la firmeza de la resolución las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al sistema de mediación, arbitraje y conciliación provincial, recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 10 del presente convenio

Artículo 8.º Comisión Negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/a y Secretario/a de dicha mesa negociadora las personas

que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9.º Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial, designados por ASEMPUR y otros cuatro de la representación social, dos designados por UGT y dos designados por CCOO. Podrán designarse suplentes por cada parte, así como ser asistidos por un asesor, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones y como mínimo cada 3 meses siempre que haya solicitudes de interpretación, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todas las empresas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias y convenientes.

D) Vigilancia y estudio de los asuntos referentes a la Salud Laboral y Prevención de Riesgos en el Sector.

E) Interpretación y aplicación de la cláusula de inaplicación.

F) Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

G) Conciliación y garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

H) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las partes firmantes facilitarán a la Comisión la información y documentación que se les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría, y aquellos que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificaciones el domicilio de la Comisión Paritaria es:

-ASEMPUR: Calle Jardines Virgen de la Estrella nº 1. Córdoba.

-CCOO: Avda. Gran Capitán 12 – 1ª planta. Córdoba.

-U.G.T. Servicios Públicos: Avda. Agrupación Córdoba s/n. Córdoba.

Artículo 10º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan adherirse

al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la resolución de conflictos laborales, que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/as y empresario/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales. Si el ámbito de actuación referente a los conflictos individuales fuese modificado u ampliado, se entenderá incluido en lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11º. Organización del trabajo.

La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezca o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o sustancialmente a trabajadores/as individuales, deberá ser informada previamente la representación legal y sindical de los trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional, empleo y formación

Artículo 12º. Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso.

-Grupo A: Director/a Médico, Director/a Administrativo/a, Subdirector/a Médico y Administrativo/a, Médico Jefe/a de Servicio, Departamento o Sección. Médico, Farmacéutico/a, Odontólogo/a, Asesor/a Jurídico/a y demás titulados/as Superiores.

-Grupo B: Supervisor/a de Enfermería, Enfermero/a, Matron/a, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Logopeda, Grado de nutrición humana y dietética, Psicólogos/as, Optometrista, Graduado Social, Trabajo Social y demás titulados/as Medios/as.

-Grupo C: Técnicos/as superiores sanitarios/as (TSID, TSDC, TSRT, TSDN, TSDS, TSPD, TSHB, TSAP, etc.) Monitores/as de Logofonía, Educación Física; Oficial Administrativo/a, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Almacén, Jefe/a Calefactor, Técnico/a Superior de cocina, técnico/a superior de mantenimiento y demás personal técnico superior y mandos intermedios.

-Grupo D: Auxiliar Sanitario/a, Cuidadores/as, Puericultor/a, TCAE, Técnico Farmacia, Auxiliar Administrativo/a, demás personal auxiliar; Monitores/as y demás personal subalterno y no cualifi-

cado no englobado en otro grupo.

-Grupo E: Portero/a, Ordenanza, Vigilante, Pinche, Limpiador/a y Personal de Mantenimiento.

La Comisión Paritaria, en el plazo no superior a 6 meses desde la firma del presente Convenio procederá a diseñar la definición y descripción de funciones de cada una de las categorías profesionales encuadradas en los grupos profesionales existentes en el Convenio Colectivo para una futura inclusión en el texto del convenio.

Artículo 13º. Funciones del personal.

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostenten cada uno.

Artículo 14º. Empleo estable y modalidades de contratación.

Las partes firmantes del presente Convenio procurarán, en la medida de sus posibilidades, conseguir los mayores niveles de contratación indefinida, intentando reducir el porcentaje de contratación temporal existente en el sector y en el ámbito de aplicación de este Convenio.

El sector se dotará de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible; todo ello conforme a las modalidades de contratación de la normativa vigente.

Los contratos por circunstancias de la producción podrán ampliarse hasta una duración máxima de doce meses.

Periodo de prueba: El periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores/as.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con dificultades económicas, utilizarán las vías legales en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo propiciar reducciones temporales de jornada, siempre que sea acordado y posible, favoreciendo que el trabajador/a no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, con el compromiso de mantener sus plantillas y habilitar procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

Artículo 15º. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 16º. Jubilación parcial.

La aplicación de la jubilación parcial y medidas de fomento del empleo conexas a la misma se efectuarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

Así y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los/as trabajadores/as fijos de plantilla y que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, bajo las siguientes premisas:

-Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos 1 año inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación parcial.

-La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte del trabajador/a a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

-Las fechas para la prestación del porcentaje de jornada ordinaria anual, correspondiente a cada año natural serán acordadas entre el trabajador/a y la empresa, pudiendo realizarse en un solo periodo anual de forma continuada y acumulada.

-Los/as trabajadores/as tendrán derecho al resto de permisos convencionales, de igual forma que los trabajadores/as con jornada a tiempo completo, siempre que se produzcan dentro del periodo de prestación del servicio.

-De igual forma tendrán derecho de producirse, al devengo de nuevas retribuciones, que si estuviera en régimen de jornada completa, así como a cualquier mejora social y reconocimiento médicos convencionales.

-Este acuerdo queda supeditado al mantenimiento de la regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes deberán proceder a la renegociación y adecuación del acuerdo.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 17º. Formación profesional. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 18º. Objetivos de la formación.

La Formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

e) Reconversión profesional.

f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

h) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece en el artículo 19 de la LPRL.

Artículo 19º. Desarrollo de la formación.

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros, organismos, organizaciones sindicales o asociaciones reconocidas para impartir formación de calidad.

2. La formación del personal se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria para aquellas acciones formativas que se deriven de la obligación de promoción por parte de la empresa, como pueda ser en materia de riesgos laborales, siendo estas horas obligatorias consideradas horas efectivas de trabajo.

3. El personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Será preferente para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y que esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes y de la patronal, para la elaboración de un Plan de Formación Profesional Anual que será elaborado periódicamente atendiendo a los objetivos señalados anteriormente, y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que el propio plan determine.

Artículo 20º. Financiación de la Formación.

La formación será financiada a través la fundación tripartita para la formación y el empleo, a través de las acciones de formación continua en las empresas y de los contratos programas para la formación de personas trabajadoras.

En la confección del plan de formación profesional, las empresas utilizarán óptimamente los recursos presupuestados y de toda índole que tenga asignados.

CAPÍTULO V

Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 21º. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de 1.792 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2023, y 1.784 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2024. Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo A, podrán realizar en concepto de atención continuada, 26 horas de trabajo efectivo anual, sobre el total de la jornada anual; siendo el coste de estas horas, el mismo que el de una hora normal de trabajo.

Se entenderá como Tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario y en el

ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su puesto de trabajo.

Se considerará Tiempo de presencia localizada aquel tiempo que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares.

Las horas de presencia localizadas serán compensadas al trabajador/a por la cantidad que se acuerda en el presente convenio.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras (si no existen estos últimos, la consulta se realizará directamente con el personal), un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios. Igualmente se establecerá un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

La RLPT podrá consultar las horas efectivas de trabajo de las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias, pero éstas se realizarán siempre de manera voluntaria por los trabajadores/as y previa información y consulta a la RLPT, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente como mínimo 12 horas. Siempre que la jornada laboral diaria exceda de 9 horas continuadas, se establecerá un período de descanso durante la misma, para que se puedan hacer las comidas necesarias. Este período de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Siempre que la jornada laboral diaria exceda de 6 horas continuadas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que habrá de coincidir con sábado y domingo al menos una vez al mes. Los trabajadores/as tendrán derecho también a las 12 horas de descanso entre jornadas.

La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el artículo 37 del presente convenio.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22º. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, es decir, 2'5 días de vacaciones por mes de contrato.

El periodo vacacional se distribuirá por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras y en su ausencia, el propio trabajador/a. En ningún caso las vacaciones se podrán dividir en más de dos períodos. A estos efectos el personal concretará en el primer trimestre su petición individual de vacaciones para que sea conocido el calendario con al menos dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En el supuesto de que las

mismas, por razones no imputables a los trabajadores/as no se puedan disfrutar en este período preferente, se podrá negociar una compensación entre la empresa y el trabajador/a afectado. Los períodos preferentes tendrán carácter rotatorio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal del trabajador/a, las vacaciones podrá disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se ha originado.

Si el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de que dos personas de la misma empresa estén vinculadas matrimonialmente o como pareja de hecho registrada, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades de servicio y respetando los derechos en materia de vacaciones del resto del personal.

Artículo 23º. Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada de la persona trabajadora o cuantos otros supuestos sean recogidos por la legislación durante la vigencia de este Convenio.

b.1) 2 días hábiles de la persona trabajadora por el fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: ascendientes (padres, y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos) y cónyuge y 2 días hábiles de la persona trabajadora por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considerará desplazamiento a tal efecto cuando haya que desplazarse a otra provincia o recorrer 50 km mínimos tanto a la ida como a la vuelta en la provincia de Córdoba tomando como referencia el centro de trabajo.

b.2) 2 días hábiles de la persona trabajadora accidente o enfermedad grave, hospitalización (excepto partos) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: ascendientes (padres, abuelos y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos y nietos), cónyuge y hermanos (incluidos los hermanos políticos).

Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considerará desplazamiento a tal efecto cuando haya de desplazarse a otra pro-

vincia o recorrer 50 km mínimos de trayecto tanto a la ida como a la vuelta en la provincia de Córdoba.

El concepto enfermedad grave familiar comprende:

-Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

-El parto tendrá la consideración de "proceso con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.

-Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

-Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

En el caso de ingreso Hospitalario, la persona trabajadora interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.

Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

b.3) 2 días hábiles de la persona trabajadora en los casos de nacimiento a partir de la fecha del alumbramiento de hijos/as de personas trabajadoras que no tengan derecho a solicitar permiso de maternidad/paternidad al no haber cotizado a la seguridad social más de 180 días a lo largo de su vida laboral.

c) 1 día hábil de la persona trabajadora por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, al igual que el permiso correspondiente a la lactancia y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

g) Por el tiempo necesario, para acudir a visita médica, de forma personal o acompañando a hijos menores de 14 años de edad o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. Se tendrá que acreditar la asistencia a la consulta de forma personal o acompañando al enfermo.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes en Centros Oficiales de Enseñanza (entendiendo por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública o Privada, incluyendo también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente), así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la dis-

minución proporcional del salario.

Quienes por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los cuatro párrafos anteriores, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La lactancia de hijo menor de nueve meses se podrá disfrutar sin acumular de este modo, o también de forma acumulada en días hábiles de la persona trabajadora según lo previsto legalmente por este concepto.

j) Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios como licencia retribuida y considerándolos como tiempo efectivo de trabajo, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación

Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios adicionales no retribuidos, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación.

La solicitud de este/os día/s de asuntos propios (tanto retribuidos como sin retribuir) serán de común acuerdo con la empresa, no podrá/n coincidir con el inicio o finalización del período vacacional del trabajador/a, ni podrá solicitarse cuando el día anterior y posterior al disfrute del mismo sean no laborables (ya sea por ser festivo, o no laborable), salvo que se pacte o negocie entre la parte trabajadora y la empresa.

k) El permiso de maternidad y paternidad de las personas trabajadoras queda establecido según legislación actual en 16 semanas, derecho individual e intransferible. Es decir, si uno de los progenitores no disfruta de todo ese tiempo, no se lo puede ceder al otro. La distribución de las 16 semanas, 6 de ellas se disfrutan tras el parto de forma ininterrumpida y simultánea por ambos progenitores. El resto, las otras 10 semanas, se pueden coger a continuación o aplazarlas y distribuirlas de forma interrumpi-

da en periodos semanales. También existe la posibilidad de elegir un régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa. Cualquier modificación de la legislación en esta materia, será de aplicación inmediata.

Todos los permisos anteriores deberán ser solicitados, justificados y contestados por escrito. La persona trabajadora debe justificar estos permisos, excepto los días de asuntos propios. El silencio por parte de la empresa se considerará silencio positivo, pudiéndose disfrutar el permiso solicitado.

El disfrute de estos permisos comenzará el primer día hábil de la persona trabajadora después del hecho causante.

Cualquier referencia hecha al cónyuge en el articulado del presente Convenio, se debe entender también realizada a la "pareja de hecho", siempre que la relación esté inscrita en el Registro Público correspondiente.

Artículo 24º. Excedencias.

Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora. Puede ser las siguientes:

Forzosa

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

-Designación o elección para un cargo público.

-Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

-Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.

-No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.

-Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

-Se requiere un plazo de comunicación de quince días previos al comienzo de la misma.

Excedencia por cuidado de familiares:

Esta excedencia tendrá una duración máxima de tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras (o éstos en defecto de aquéllos) y la empresa, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, son un derecho individual de hombre o mujer, pero si en la misma empresa se generase derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabaja-

dor/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 25º. Incapacidad Temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona trabajadora verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le corresponda, hasta el 100% de su salario. Este complemento tendrá vigencia hasta el alta del proceso de incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le corresponda, hasta el 75% de su salario hasta el vigésimo día; a partir del vigésimo primer día se verá complementada hasta el 85% de su salario. Será necesaria la justificación documental de la misma.

CAPÍTULO VI

Salario

Artículo 26º. Estructura retributiva.

A) Salario base:

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. Para los años 2023 y 2.024 serán las fijadas en la tabla salarial anexa.

B) Gratificaciones extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. Por acuerdo entre empresa y trabajadores/as dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.

C) Horas extraordinarias:

Debido a las características del sector, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto anual exceden la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se comunicará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo o se abonarán en metálico al 160% en ambos casos, dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

D) Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en el supuesto de personal que trabaje a turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

E) Complemento trabajo en festivos.

Las horas trabajadas en días festivos se retribuirán con el complemento denominado de trabajo en festivos, cuya cuantía se fija en las siguientes tablas tanto para los días festivos como para los festivos especiales (las noches del 24 y 31 de diciembre y de los días 25 de diciembre y 1 de enero):

2023

	Complemento día festivo €	Complemento días festivos especiales €:	
		Noches 24 y 31 Diciembre	Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A	28,66 €	61,41 €	
Grupo B	24,56 €	53,22 €	
Grupo C	20,47 €	40,94 €	
Grupo D	20,47 €	40,94 €	
Grupo E	20,47 €	40,94 €	

2024

	Complemento día festivo €	Complemento días festivos especiales €:	
		Noches 24 y 31 Diciembre	Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A	29,23 €	62,64 €	
Grupo B	25,05 €	54,28 €	
Grupo C	20,88 €	41,76 €	
Grupo D	20,88 €	41,76 €	
Grupo E	20,88 €	41,76 €	

F) Plus de Turnicidad.

Aquellas personas que trabajen a turnos completos, rotatorios y efectivos de presencia (mañana, tarde o diurno y noche), tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad. Este plus se percibirá únicamente durante el tiempo que tenga adscripción a turnos completos, rotatorios y proporcionalmente a la jornada realizada. El importe de dicho plus durante el año 2023 será de 460,58 € brutos anuales a devengar en doce pagas a razón de 38,39 € brutos al mes. En el año 2024 el plus será de 469,79 € brutos anuales o 39,15 € brutos mensuales en doce pagas.

G) Presencia localizada.

Por presencia localizada se entenderá aquel tiempo que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares. El tiempo en el que se preste un servicio en los supuestos de presencia localizada se considerará como tiempo de trabajo efectivo computando como tal para el cálculo de la jornada anual. La hora de presencia localizada tendrá un valor de 5,12 €/ hora en 2023 y 5,22 €/hora en 2024.

H) Complemento de responsabilidad:

Aquellas personas trabajadoras que asuman, dentro de una categoría profesional, determinadas funciones de responsabilidad con respecto al resto de trabajadores contratados dentro de esa categoría y el sistema de clasificación por categorías profesionales, recibirán un complemento a acordar entre empresa y trabajador.

I) Plus de Jornada Partida.

Las personas trabajadoras que realicen jornada partida de lunes a viernes percibirán la cantidad de 1,54 € por día efectivo de trabajo para 2023 y 1,57 € por día efectivo de trabajo para 2.24.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de jornada partida.

Los contratos a tiempo parcial inferiores o iguales a 5 horas, serán de jornada continua.

Artículo 27º. Incrementos salariales.

Para el año 2024, se incrementarán todos los conceptos económicos del presente convenio con un 2,00%

Artículo 28º. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO VI

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 29º. Seguridad y Salud laboral.

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá en horario de trabajo, si es fuera de éste se descontará de la jornada legal a realizar.

Corresponde a cada trabajador/a velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal.

a) Delegados/as de prevención.

Los/as Delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud, en su caso, y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30º. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes 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 del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa 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 personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

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.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 31º. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

6. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la traba-

jadora.

Artículo 32º. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como del cuidado de la misma.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 33º. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas leves, graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas de la RLPT, podrán acumularse en un/a o varios/as representantes, conforme a la legislación vigente. Esta cesión de horas deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 34º. Régimen disciplinario.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de los Centros Sanitarios, Clínicas u Hospitales, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual y/o laboral culpable de las personas trabajadoras, podrán ser sancionadas por la Dirección de los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital de acuerdo con la graduación que se establece en este artículo.

Toda falta cometida por personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas graves, muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

GRADUACIÓN DE FALTAS:

A) Se considerarán como Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la

imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad en la entrada o en la salida del trabajo sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. Cuando exista reclamación previa por la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

B) Se considerarán como Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revisitan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

C) Se considerarán como Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación del paciente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes y/o pacientes, personas trabajadoras de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. La negligencia grave en el desempeño de sus competencias profesionales.

8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Centros Sanitarios, Clínica u Hospital, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital.

9. El acoso sexual y/o los actos, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefini-

do, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

10. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

11. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

12. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

13. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

15. El incumplimiento de las normas conforme a lo establecido en Protección de Datos de carácter Personal y Confidencial.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

*Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

*Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

*Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Despido disciplinario.

La Comisión Paritaria durante la vigencia del presente convenio revisará y modificará, en su caso, el régimen disciplinario recogido en el presente artículo

Artículo 35º. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal que estará/n obligado/s a mantener el deber de sigilo, en caso de existir, para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de

Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Igualdad, acoso laboral y Medidas de apoyo a la discapacidad
Artículo 36º. Igualdad y Acoso Laboral.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a:

a) Desarrollar y garantizar la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición.

b) Detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando las medidas correctoras.

c) En aras del principio fundamental de igualdad de trato, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Las empresas que estén obligadas a ello, y que no hayan negociado uno, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser este negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020.

De igual manera, las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral y demás normativa posterior desarrollada.

Así mismo se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva.

Artículo 37º. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En virtud del artículo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectiva su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aún cuando no hubieses transcurrido el periodo previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

Procedimiento: Una vez formulada la solicitud por la persona interesada, desde el órgano competente en cada empresa, se reunirá con la representación de las personas trabajadoras y la per-

sona interesada a fin de analizar la solicitud y que esta última exponga los motivos que justifican la misma.

Tras dicha reunión, la empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución, notificando por escrito a la persona trabajadora y a la representación de los trabajadores la aceptación o no de la petición instada.

En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la negativa al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente tal decisión, todo ello sin perjuicio de que pueda plantear propuestas alternativas que no coincidan con la solicitada y que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar su aceptación o renuncia.

Las discrepancias entre las partes, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.

Artículo 38º. Discapacidad.

Las empresas de 50 o más trabajadores/as cumplirán las obligaciones en relación a las personas con discapacidad recogidas en el RDL 1/2013 de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán de forma excepcional para el ejercicio 2024 exclusivamente, los incrementos pactados sobre las tablas salariales del convenio a todas las personas trabajadoras que perciban un salario, por los conceptos fijos de salario base, prorata de pagas extras y complemento personal absorbible, inferior a 23.000 euros brutos anuales a tiempo completo o, el que corresponda proporcionalmente en caso de jornada inferior a la completa

ANEXO II

**TABLAS SALARIALES
SALARIOS CORRESPONDIENTE A 2023**

Grupo	Salario Mensual	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	1.743,39 €	24.407,41 €
B	1.425,59 €	19.958,25 €
C	1.140,47 €	15.966,60 €
D	1.092,85 €	15.300,00 €
E	1.080,00 €	15.120,00 €

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Complemento de nocturnidad: Artículo 26, D.
 Complemento festivos: Tablas Artículo 26, E.
 Plus de turnicidad anual: 460,58 €/anuales.
 Plus de turnicidad mensual (12 meses): 38,39 €.
 Presencia localizada: 5,12€/ hora.
 Plus de jornada partida: 1,54 €/día.

ANEXO III

**TABLAS SALARIALES
SALARIOS CORRESPONDIENTE A 2024
(2,00% INCREMENTO)**

Grupo	Salario Mensual	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	1.778,25 €	24.895,56 €
B	1.454,10 €	20.357,42 €
C	1.163,28 €	16.285,93 €
D	1.114,71 €	15.606,00 €

E 1.101,60 € 15.422,40 €

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Complemento de nocturnidad: Artículo 26, D.
 Complemento festivos: Tablas Artículo 26, E.
 Plus de turnicidad anual: 469,79 €/anuales.
 Plus de turnicidad mensual (12 meses): 39,15 €.
 Presencia localizada: 5,22€/ hora.
 Plus de jornada partida: 1,57 €/día.
 Hay varias firmas ilegibles.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 2.543/2023

ANUNCIO DE CONSULTA PÚBLICA

La Junta de Gobierno de esta Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria, celebrada el día 9 de mayo del año en curso, adoptó acuerdo por virtud del cual se somete a consulta pública el informe comprensivo de las líneas esenciales de la regulación de la Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia, a efectos de su revisión, y se recaba a través del portal Web (Sede electrónica) la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de la norma.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Podrán ser presentadas sugerencias y soluciones oportunas en la Sede electrónica en el plazo de 30 días naturales, a contar desde el día siguiente al de su publicación en la Sede Electrónica de la Diputación de Córdoba. Todo ello con carácter previo a la tramitación normativa y a la adopción de los acuerdos por los órganos competentes.

Estos trámites no sustituyen, sino que vienen a añadirse a la tramitación tradicional de Ordenanzas y Reglamentos regulada en el artículo 49 de la Ley de Bases del Régimen Local de modo que, con posterioridad a la consulta pública se deberá seguir la tramitación posterior con los oportunos acuerdos del Pleno de la Corporación provincial y la apertura de plazo de información pública, mínimo de 30 días, previsto en la citada normativa.

El informe-propuesta transcrito literalmente es el siguiente:

INFORME PROPUESTA DE RESOLUCIÓN A LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 175 Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, emito el siguiente informe-propuesta de resolución, en base a lo siguiente,

Antecedentes de hecho

PRIMERO. Visto que han transcurrido ocho años desde la aprobación de la Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia (en sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2016).

SEGUNDO. Visto que, en ese tiempo, se han detectado una serie de cuestiones, relativas a la particular relación entre las diputaciones y entidades locales y que requieren una solución con-

Junta que atienda a la singularidad de la cooperación de la Diputación y que pase por “procedimentar” su cooperación y asistencia a los municipios de su demarcación territorial.

TERCERO. Visto que en junio del año corriente se iniciará un nuevo mandato corporativo provincial y se establecerá una nueva hoja de ruta política que implicará novedades en la manera de gestionar y, por tanto, de plantear nuevos retos en cada ámbito institucional, económico o social y, en consecuencia, surgirán distintas formas de trabajar para la gestión de los intereses de la provincia de Córdoba y sus municipios.

Legislación aplicable

-Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

-Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

-Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

-Plan Normativo Anual de la Diputación Provincial de Córdoba, aprobado por Pleno de 21 diciembre de 2022.

Fundamentos jurídicos

PRIMERO. Que la nueva norma provincial que se pretende aprobar se adopta en el ejercicio de la titularidad de la competencia que le viene atribuida de conformidad con las previsiones de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía, y se dicta en el ejercicio de las competencias que le son propias, según se comprende en dicha Ley, Sección Tercera del Capítulo Segundo, siendo el ejercicio de la competencia asistencial determinada en el artículo 11 la que se contempla en esta norma que regulará las asistencias que la provincia de Córdoba preste a los municipios, por sí o asociados, con el fin de asegurar el ejercicio íntegro de las competencias municipales.

La potestad normativa le viene atribuida en su calidad de administración territorial, dentro de la potestad reglamentaria y de autoorganización para el ejercicio de la competencia provincial que viene recogida en el artículo 4.1, apartado a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 781/1986, en el ejercicio de la potestad reglamentaria provincial.

Igualmente, la anterior potestad viene reflejada en el artículo 7.1 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía, cuando se refiere a que las competencias locales de municipios y provincias facultan para la regulación, dentro de su potestad normativa, de las correspondientes materias.

Todo lo anterior de forma coherente con el modelo de “gobernanza democrática” que se adopta en esta provincia, y que tiene entre sus pilares básicos la interacción con los municipios que la componen y que están en el contenido de esta norma y en los procedimientos previstos en cada asistencia.

En ejercicio de dicha potestad, la Diputación Provincial de Córdoba aprobó en el año 2012 y, posteriormente, en el año 2016 las Ordenanzas reguladoras de Concertación de la Diputación Provincial de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia.

SEGUNDO. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de un proyecto de reglamento se sustanciará una consulta pública a través del portal web de la Administración competente en el que se recabará la opinión de los sujetos y organizaciones más representativos afectados por la futura norma, y garantizar así el ejercicio del derecho de participación ciudadana en el procedimiento de elaboración normativa.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26.2 de la Ley

50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno determina que “Se sustanciará una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, con carácter previo a la elaboración del texto, en la que se recabará opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas acerca de:

- Los problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.
- La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- Los objetivos de la norma.
- Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias”.

TERCERO. Teniendo en cuenta el contenido de la regla VI del Plan Anual Normativo de la Diputación Provincial (aprobado en acuerdo plenario de 21 de diciembre de 2022), se revisará anualmente su normativa vigente para adaptarla a los principios de buena regulación y para comprobar el cumplimiento de los objetivos previstos, entre otros.

CUARTO. Con este cambio político, y en cumplimiento lo dispuesto en la normativa antes expuesta, se ha de revisar la ordenanza vigente para adaptarla, si fuera necesario, a los principios de buena regulación, y para comprobar en qué medida dicha norma ha conseguido sus objetivos. Se hace preciso, por tanto, actualizar el marco normativo para las relaciones de la Provincia con las Entidades Locales. En particular, es necesario un marco reglamentario moderno y estable, dinámico e integrador que garantice los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, en el marco de la política económica y social.

A la vista de los antecedentes de hecho y los fundamentos de Derecho expuestos, procede elevar propuesta a la Junta de Gobierno Local a los efectos de que acuerde:

PRIMERO. Aprobar el texto para la Consulta Pública de la futura “Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación Provincial de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia” que se incorpora en Anexo a la presente Propuesta.

SEGUNDO. Publicar la Consulta en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Sede Electrónica de la Diputación.

TERCERO. Comunicar a las Entidades Locales y demás entidades del Sector Público de la provincia de Córdoba el inicio del trámite de la consulta pública.

Es todo cuanto me cumple proponer salvo mejor criterio basado en Derecho, lo que firmo electrónicamente en la fecha indicada con el vºbº del Jefe del Servicio de Asistencia Económica.

Anexo que se cita:

CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE LA “ORDENANZA REGULADORA DE CONCERTACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA CON LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA”.

INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Objeto del procedimiento.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante LPAC, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se convoca, con carácter previo a la elaboración de la norma de referencia, una CONSULTA PÚBLICA en la que se recabará la opinión de Entidades Locales (Ayuntamientos, ELAS, Mancomunidades) y del resto del Sector Público Local de la Provincia de Córdoba (Organismos Autónomos, Entidades Públicas Empresariales, Consorcios, Sociedades Públicas Mercantiles,...) que así lo consideren.

Las partes interesadas pueden hacer llegar sus opiniones so-

bre los aspectos planteados en este documento a través del registro electrónico de la Diputación Provincial de Córdoba. Dispondrán de un plazo de 30 días naturales, a contar desde el día siguiente al de su publicación en la Sede Electrónica de la Diputación de Córdoba:

<https://sede.dipucordoba.es/diputacion/tramites/procedimiento/41547/consultas-publicas-disposiciones-normativas>

Con carácter general, las contribuciones recibidas se considerarán susceptibles de difusión pública. Las partes de la información remitida que a juicio del interesado deban ser tratadas con carácter confidencial y, en consecuencia, no proceda su libre difusión, deberán ser específicamente señaladas en el propio texto de la contribución, no considerándose a estos efectos los mensajes genéricos de confidencialidad de la información.

Solo serán consideradas las respuestas en las que el remitente esté identificado.

Se pone a continuación y a disposición de los interesados el siguiente documento informativo relativo a un futuro proyecto de Ordenanza.

Descripción del procedimiento.

El objeto de la presente consulta pública es el inicio del procedimiento para la aprobación de una nueva Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia.

Se persigue abrir a la participación un debate en relación con cada texto normativo, en el que se analice:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de la norma.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Los interesados pueden realizar observaciones y comentarios en relación no sólo con las cuestiones expresamente planteadas en los apartados de la presente consulta, sino sobre cualesquiera otras que consideren relevantes, siempre que guarden relación con la Ordenanza.

Legislación y normativa.

-Carta Europea de Autonomía Local. Estrasburgo, 15 de octubre de 1985.

-Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

-Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

-Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

-RD 887/2006, de 21 de julio, que aprueba el Reglamento de Subvenciones.

-Plan Normativo Anual de la Diputación Provincial de Córdoba, aprobado por Pleno de 21 diciembre de 2022.

Problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.

Transcurridos ocho años desde la aprobación de la Ordenanza reguladora de Concertación de la Diputación de Córdoba con las Entidades Locales de la Provincia, (en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de enero de 2016), se hace necesario un ejercicio de reflexión y evaluación sobre la misma, para garantizar su adecuación a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129 de la LPAC, que la Diputación Provincial ha de cumplir en el ejercicio de su potestad reglamentaria.

Además, conforme a la regla VI del Plan Anual Normativo de la Diputación Provincial (aprobado en acuerdo plenario de 21 de diciembre de 2022), se revisará anualmente su normativa vigente para adaptarla a los principios de buena regulación y para comprobar el cumplimiento de los objetivos previstos, entre otros.

En este devenir temporal, se han detectado una serie de cues-

tiones que requieren una solución conjunta que atienda a la singularidad de la cooperación de la Diputación y que pase por "procedimentar" su cooperación y asistencia a los municipios de su demarcación territorial, en cumplimiento del artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local y los artículos 11 y siguientes de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía:

1. El inicio del procedimiento de planificación ha de estar al servicio de la definición municipal de sus estrategias y necesidades y siendo, por tanto, necesaria la participación de los mismos. Y no en base a la presentación de convocatorias. Así, se detecta la necesidad de un instrumento previo a la planificación en cuya elaboración participen los municipios de la provincia en el que se determinen sus necesidades. Se trata de establecer una regulación general aplicable al conjunto de los planes provinciales que tengan por objeto llevar a cabo funciones de asistencia y cooperación municipal, en cumplimiento de la disposición adicional 8ª LGS.

2. La posibilidad de introducir, como parte del objeto de las ayudas, determinadas condiciones sustantivas o incentivos a las políticas municipales afectadas por dichas ayudas, ya sean de origen provincial o por derivación autonómica.

3. La segmentación de necesidades municipales, para su tratamiento de forma diferenciada. Apostar por la cooperación entre la Diputación y los entes municipales para abordar con éxito y de manera global las políticas públicas locales y fijar las prioridades políticas municipales a desarrollar en atención a sus particularidades demográficas, económicas, sociales, culturales o históricas.

4. Los incentivos para una previa planificación municipal plurianual: Actualmente, la concertación local se desarrolla mediante programas anuales que atienden a actuaciones concretas, en base a la concesión de subvenciones a los municipios y demás entidades locales. Se propone, como mejora al cumplimiento de las prioridades políticas municipales, incentivar la creación de planes plurianuales municipales que recojan el conjunto de actuaciones que tengan por objeto el cumplimiento de las mismas en ese periodo de tiempo.

5. La tramitación de planes y de convocatorias de ayudas a entes locales, condicionados a la aprobación definitiva, bien del presupuesto, bien de la modificación de crédito en que se basen. Se propone aunar el ciclo de gestión de los instrumentos de cooperación de la Diputación y la dinámica tanto del presupuesto corporativo como la de los propios gobiernos locales. Esta nueva operativa permitiría adelantar los planes y programas de concertación y poder aprobar la resolución de sus recursos con anterioridad a la ejecución de los mismos por las entidades locales y acompañando de esta manera el ciclo de elaboración del presupuesto de los entes locales con la obtención de los recursos derivados, en tanto que les permitiría conocer las cantidades exactas de las ayudas que recorrerían para poder elaborar el presupuesto y planificar su gestión.

6. Configuración amplia y flexible de los trámites de subsanación, y reformulación de solicitudes y necesidades. Siendo la finalidad última de la concertación impulsar la implementación conjunta de las políticas públicas de las entidades locales, se propone introducir mejoras en estos trámites administrativos para que se adapten a las necesidades reales de cada municipio. Así pues, se evitarán trámites innecesarios que generan altos costes, cumpliendo escrupulosamente con los principios de eficiencia y racionalización de los recursos de la Administración.

7. Incorporación de medidas para que, a las entidades locales que sean destinatarias de planes y programas provinciales que tengan por objeto la cooperación o asistencia económica de la Di-

putación Provincial a las inversiones, actividades y servicios municipales, no se les exija estar al corriente en sus obligaciones tributarias con cualquier Administración o con la Seguridad Social. Así, se postula limitar la exigencia a los entes locales de la acreditación de referencia al momento previo al pago de la ayuda, ya que es el momento clave en el ciclo de gestión del mismo desde la perspectiva de la procedencia o no de la transferencia económica.

8. Admisión de documentos justificativos no solo en los momentos o trámites procedimentales previstos por la Ley 38/2003, de 14 de noviembre, General de Subvenciones y su reglamento de desarrollo, sino de una forma más acorde a la relación diputación-municipio. Dada la complejidad y vicisitudes de la gestión local, no siempre es posible aportar la documentación en el plazo exigido. Por tanto, en atención a la dudosa idoneidad de la aplicación Ley 38/2003, de 14 de noviembre, General de Subvenciones y su normativa de desarrollo a las relaciones entre las Diputaciones y las entidades locales y, en atención al principio anti-formalista del procedimiento administrativo, se ha de permitir la admisión de un sistema de justificación, más flexible, de acuerdo con la finalidad de la cooperación local de la Diputación. Siempre y cuando no perjudique a derechos de terceros.

9. Inexigibilidad de intereses de demora a Entidades Locales en revocaciones, renunciaciones o, en general, reintegros derivados de subvenciones anticipadas íntegramente. Se pone de manifiesto la necesidad de declarar de forma expresa, con carácter general, para todas las subvenciones de esta Diputación, sujetas a la disposición adicional octava de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el principio de no exigibilidad de los intereses de demora en los reintegros y renunciaciones relativos a ayudas correspondientes a la acción de cooperación local de Diputación.

Dado el importe que pueden conllevar los intereses de demora (actualmente, el 4,0625%) por aplicación de los artículos 37 y 38 LGS y considerando sobre todo la improcedencia de una penalización a los entes locales por el mero hecho de no poder ejecutar ayudas respecto de los que se les ha realizado pagos adelantados (penalización que, además de contraproducente, sería incompatible con el propio cometido de una Diputación), es de gran importancia resolver esta cuestión.

10. Inaplicación del régimen sancionador derivado de la LGS. Se plantea la disyuntiva de aplicar un régimen sancionador pensado para la relación entre Administración y administrado, que no casa con el modelo de relación con las entidades locales de la provincia. Por tanto, ha de ser objetivo de esta ordenanza tipificar adecuadamente las infracciones e imponer sanciones por el incumplimiento de deberes, prohibiciones o limitaciones contenidos en las correspondientes ordenanzas en el marco de la concertación local, con respeto debido a la normativa específica.

11. Implementación de los resultados de los planes con la información espacial y datos a suministrar anualmente con la Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales (EIEL). Esta encuesta permite conocer la situación de las infraestructuras y equipamientos de competencia municipal, obteniendo un inventario de carácter censal, con información precisa y sistematizada de los núcleos de población inferior a 50.000 habitantes. La información contenida en ella debería constituir la base para la planificación y priorización de necesidades municipales y para evaluar la eficiencia del nivel de los planes provinciales.

12. Evaluación de planes, conforme a criterios estándar de otras Administraciones. La evaluación de planes está consolidada como herramienta de mejora y aprendizaje de los mismos y de

rendición de cuentas de la acción política. El enfoque de evaluación requiere seguir una metodología que aborde todas las fases de la acción pública: el diseño, la implementación y los resultados e impactos. Seguir los criterios de otras Administraciones supone una herramienta de apoyo y estandarización que permita determinar el nivel de logro alcanzado de forma homogeneizada, evaluando las acciones desarrolladas, identificando las desviaciones y adoptando correcciones correspondientes.

13. Implementación de hitos, objetivos y operatorias municipales en línea con las medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia así como mecanismos de control que puedan arbitrarse en el ámbito de las transferencias de financiación de otras Administraciones.

Con la puesta en marcha del Instrumento Europeo de Recuperación "Next Generation EU", se adoptaron un paquete de medidas de gran alcance en el conjunto de la Unión Europea con el objetivo de amortiguar el impacto de la crisis sanitaria provocada por COVID-19, e impulsar la pronta recuperación económica, sentando las bases del crecimiento de las próximas décadas. Este Instrumento supuso para España unos 140.000 millones de euros en forma de transferencias y préstamos para el periodo 2021-27.

En este marco, las administraciones públicas, juegan un papel clave, ágil, eficaz y eficiente para el éxito de la ejecución y para el control y la salvaguarda necesarios que permitan justificar fehacientemente la solicitud de reembolsos y la absorción de los fondos. Ha de prestarse, por tanto, especial atención a las medidas adoptadas en el Real Decreto para facilitar la programación, presupuestación, gestión y ejecución de las actuaciones financiables con fondos europeos y adaptarlas a la organización y funcionamiento de las entidades locales.

Así mismo, la movilización de un volumen tan importante de recursos ha de conllevar la implementación de instrumentos de control adicionales a los ya existentes, adaptados a la naturaleza de estas inversiones, transformaciones y reformas estructurales destinadas a impulsar el crecimiento económico.

14. Normalización, vía planes, de procesos de gestión y calidad de inversiones por parte de las Entidades Locales.

Las administraciones locales son las más próximas a la ciudadanía y, por tanto, las que perciben de forma directa la demanda y exigencias en la prestación de los servicios públicos. Ello, unido a las limitaciones de los recursos de las mismas, hace necesario implementar en los instrumentos de concertación local procesos de gestión y calidad de las inversiones. De esta forma, se da respuesta a la necesidad de contar con elementos que mejoren la gestión municipal determinando prioridades municipales, enlazando con la planificación de actuaciones y el presupuesto, seguimiento y control de la gestión y, por último, la posterior información pública sobre el grado de cumplimiento.

Esta exigencia compromete aún más a dichas administraciones con los resultados, potenciando la mejora de sus actuaciones, haciéndolas más reales y menos voluntaristas. Se trata, en definitiva, de proporcionar herramientas para la gestión y calidad de las inversiones y convertir así a nuestros ayuntamientos y demás entidades locales en organizaciones cada vez más eficientes y eficaces en la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

La necesidad y oportunidad de su aprobación:

La actual ordenanza se dictó en 2016. En junio de 2023 se iniciará un nuevo mandato corporativo provincial y se establecerá una nueva hoja de ruta política que implicará novedades en la

manera de gestionar y, por tanto, de plantear nuevos retos en cada ámbito institucional, económico o social; en consecuencia, surgirán distintas formas de trabajar para la gestión de los intereses de la provincia de Córdoba y sus municipios.

Con este cambio político, y en cumplimiento lo dispuesto en el artículo 130 LPAC, relativo a la evaluación normativa, se ha de revisar la ordenanza vigente para adaptarla, si fuera necesario, a los principios de buena regulación, y para comprobar en qué medida dicha norma ha conseguido sus objetivos. Se hace preciso, por tanto, actualizar el marco normativo para las relaciones de la Provincia con las Entidades Locales. En particular, es necesario un marco reglamentario moderno y estable, dinámico e integrador que garantice los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, en el marco de la política económica y social.

Pero este cambio no debe hacerse de forma aislada. Desde nuestra incorporación a la Unión Europea, y con la aprobación por la ONU de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es un compromiso para la Administración Local (y, en general, para todas las Administraciones Públicas) emprender esta nueva andadura política, alineados con dichos objetivos, para mejorar la vida de los habitantes de la provincia.

En línea con lo anterior, desde el proyecto "Alianza 2030: Transformar la Provincia de Córdoba", se está trabajando para establecer las prioridades a la hora de implementar los ODS, que implique a todos los actores, para desarrollar diferentes líneas de trabajo, en relación con la Diputación Provincial de Córdoba, que faciliten el proceso de toma de decisiones en torno a las diferentes iniciativas que se lleven a cabo. Además, se debe buscar estrechar relaciones con las Entidades Locales, especialmente con aquellos de menor capacidad económica y de gestión, para la Agenda 2030, como principal apoyo a la hora de llevar a cabo el desarrollo sostenible de la provincia.

Así, debe ser objetivo prioritario de esta nueva Ordenanza promover la implementación, alineación y localización de los distintos ODS en las entidades locales de la provincia. En ese sentido, se ha de buscar la implicación de los gobiernos locales, los distintos actores de la sociedad cordobesa y la propia Diputación Provincial de Córdoba.

Todo ello está unido al hecho de que actualmente la Diputación está recibiendo nuevos recursos de Fondos y Mecanismos Plurianuales de financiación europea. Estos suponen una oportunidad única para nuestra provincia por lo que resulta fundamental aprovecharlos, haciendo un uso eficaz y eficiente de los mismos, con el objetivo de que lleguen lo más rápidamente posible a la economía de nuestra provincia, así como apostar por una economía cordobesa más productiva, competitiva y resiliente.

6. Los objetivos de la norma:

Con el nuevo mandato corporativo, se debe dar un paso adelante en el compromiso de nuestra organización con la mejora continua de la tarea de asistencia y de cooperación con los entes locales. Se debe abrir un proceso intenso de reflexión y mejora de los actuales instrumentos de la cooperación local de la Diputación de Córdoba, desembocando en la puesta en marcha de un modelo de gobernanza actualizado. Los principales objetivos de esta nueva Ordenanza son, dando continuidad a los anteriores:

-Proseguir con un modelo de relación con las entidades locales y el resto del Sector Público Local de la Provincia de Córdoba que profundice en los aspectos locales, basados en un concepto moderno de administración dialogante, negociadora, flexible y concertadora, que permita lograr, con la máxima calidad y eficiencia, los objetivos de cohesión social y solidaridad territorial.

-Articular nuevas formas de trabajar en el territorio, desde una

perspectiva sustantiva e instrumental, haciendo frente a los retos globales marcados por los ODS de la Agenda 2030.

-Promover un apoyo integral a los gobiernos locales de la provincia de Córdoba, propiciando un desarrollo social y económico, compatible con la adecuada conservación del medio ambiente, que contribuya a la fijación de la población al territorio.

-Reforzar la dimensión cívica y democrática de los pueblos de la provincia, integrando la perspectiva de género y, en general, el desarrollo sostenible de forma sistemática en los distintos ámbitos de las políticas locales.

-Ser una administración líder en materia de concertación.

-Reforzar la asistencia y la cooperación técnica y jurídica, económica y material con los municipios.

-Promover la calidad, la transparencia, la evaluación y el desarrollo de mecanismos de participación.

La mejora de este marco regulatorio buscará una reducción de las cargas administrativas, una mayor integración y transparencia de los procedimientos administrativos, la participación temprana de los agentes implicados, la eliminación de barreras, la armonización de criterios, así como la agilidad en aquellos procedimientos directamente relacionados con el aseguramiento de la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal, la revisión y efectividad de los mecanismos de control y coordinación e intervención de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la normativa aplicable.

7. Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias:

La actual Ordenanza provincial (2016), es de aplicación a los programas de concertación anual así como a las aportaciones económicas que se realicen como consecuencia de otros planes o programas aprobados por la Diputación.

Sin embargo, se propone explorar nuevas y mejores fórmulas de apoyo a los gobiernos locales, con la voluntad de convertirse en una administración altamente facilitadora, resolutoria y creadora de valor público. Hay que superar la acción asistencial en favor de acompañar y empoderar a los gobiernos locales para que éstos desarrollen políticas propias y puedan hacer frente a los desafíos locales y globales con autonomía y suficiencia, sin dejar ningún territorio atrás.

También en este terreno es fundamental hacer una apuesta clara por la financiación de proyectos, servicios e inversiones maduras, económicamente viables, sostenibles desde un punto de vista medioambiental y social, y bien integradas en el territorio al que deben dar respuesta.

Del mismo modo, es necesario planificar el desarrollo sostenible del territorio, en su triple vertiente económica, social y medioambiental, garantizando y coordinando los servicios públicos municipales de interés general. Se trata, pues, de tender hacia un modelo en el que la Diputación de Córdoba se convierta en un sujeto activo en la política de cooperación con capacidad, también, para planificar, implantar y ejecutar las principales políticas de forma directa, partiendo de su visión del territorio.

En este sentido, la diversificación de instrumentos es una necesidad consustancial a la realidad local. En esta propuesta, se presentan distintas herramientas planificadoras, atendiendo a sus especiales características y utilidades:

1. Planes generales: de carácter periódico y obligatorio, están al servicio de la definición municipal de sus estrategias y necesidades. Son de necesaria participación municipal y la Diputación no puede excluir las actuaciones que se le propongan; no al menos por cuestiones valorativas. Usan repartos de fondos de base

poblacional.

2. Planes especiales: Son opcionales para la Diputación:

a) Están al servicio de una visión de Diputación concertada con la Comunidad Autónoma, respecto a las necesidades municipales no suficientemente atendidas en un tipo de servicio o en una zona territorial, lo cual permite ejecutar estrategias específicas, para necesidades muy homogéneas, que no son generales.

b) No afectan a todos los ayuntamientos, y ya sea por servicios mínimos, por territorios, o por tipologías de inversiones, pueden ser un lógico mecanismo reequilibrador de los planes, que permite tratar de manera desigual ciertas situaciones desiguales, déficits y carencias.

c) Deben ser igualmente objetivos en sus asignaciones financieras, aunque referidas ya a ese territorio o servicio, y usarán criterios de reparto de fondos que ya no tienen que ser necesariamente de base poblacional, y pueden ir evaluados conforme a déficits.

d) Estos planes especiales se podrán dividir en territoriales, sectoriales o de desarrollo provincial.

Córdoba, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Presidente en funciones, Antonio Ruiz Cruz.

Ayuntamiento de Almedinilla

Núm. 2.310/2023

SUMARIO

Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Almedinilla por la que se aprueba inicialmente el Proyecto de Urbanización.

TEXTO

Habiéndose aprobado inicialmente el Proyecto de Urbanización para la realización material de las actuaciones de nueva urbanización del ámbito:

Unidad de Ejecución Afectada

P. I. LOS BERMEJALES III, PARC. 38

Instrumento de Planeamiento que desarrolla

INNOVACIÓN DEL PGOU POR MODIFICACIÓN PUNTUAL P.I. LOS BERMEJALES III

De conformidad con los artículos 96.3 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, 192.5 de su Reglamento General, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, y 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública por el plazo de veinte días, contado desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

[dirección <https://sede.eprinsa.es/almedini/tablon-de-edictos>].

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

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

Almedinilla, 26 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Jaime Castillo Pareja.

Ayuntamiento de Belmez

Núm. 2.306/2023

Don José Porras Fernández, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Belmez (Córdoba), hace saber:

Que se ha aprobado Resolución número 91, de 23 de mayo de 2023, sobre rectificación de la bases que han de regir la convocatoria excepcional en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal, para cubrir determinadas plazas de funcionario para el ayuntamiento de Belmez, quedando pendiente el plazo de presentación de solicitudes que será a los veinte días hábiles, a contar del día siguiente de la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial del Estado.

“DECRETO

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 237, de fecha 14 de diciembre de 2022, de las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como personal funcionario de la plantilla del Ayuntamiento de Belmez, mediante concurso de méritos, correspondiente a la oferta de empleo público de 2022.

Vista la necesidad de efectuar una serie de correcciones y rectificaciones, y tras acuerdo con la mesa de negociación.

De conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Rectificar y corregir las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como funcionarios de la plantilla del Ayuntamiento de Belmez bajo el proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, conforme el siguiente literal:

BASES DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, DE PLAZAS COMO FUNCIONARIOS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE BELMEZ, MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS, CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2022.

1ª. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de las presentes bases la regulación de la convocatoria y proceso de selección para proveer en propiedad las plazas, de personal funcionario del Ayuntamiento de Belmez mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dentro del marco general de ejecución de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria, aprobada en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 121, de fecha 31 de mayo de 2022.

En el Anexo I se incluyen las plazas incluidas en la mencionada Oferta cuyo proceso de selección será el de concurso de méritos.

1. Una plaza de Arquitecto Técnico, a jornada completa, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica y encuadrada en el grupo de clasificación B, subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública 2022, aprobada por Resolución de Alcaldía, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 102, de 31 de mayo de 2022.

2. Una plaza de Técnico de administración, a jornada completa, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica y encuadrada en el grupo de clasificación C, subgrupo C1, incluida en la Oferta Pública 2022, aprobada por Resolución de Alcaldía, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número

ro 102, de 31 de mayo de 2022.

2ª. Legislación aplicable.

Las bases de esta convocatoria se regirán por lo dispuesto en:

-Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

-Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

-Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

-Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

-Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

-Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

-Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

-Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

-Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, por el que se establece la fórmula de juramento en cargos y funciones públicas.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las presentes Bases vincularán a la Administración, a los Tribunales que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas, y solo podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión pueda ocasionar dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico debe entenderse en el sentido comprensivo de ambos sexos y que, asimismo, cualquier término relativo a personas con discapacidad se entenderá referido a personas con diversidad funcional.

A lo largo del proceso selectivo, toda la información relacionada con los diferentes aspectos de su desarrollo se publicará en la Web del Ayuntamiento – www.belmez.es, en el tablón de edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Belmez.

Asimismo, se publicará extracto de estas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), y el anuncio en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

3ª. Requisitos de las personas aspirantes.

3.1. Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de

la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.

e) Estar en posesión, o en condiciones de obtener dentro del plazo de presentación de instancias, el título exigido de conformidad con lo establecido en el Anexo I.

En el caso de equivalencia, la misma deberá de ser reconocida como tal por la Administración competente en cada caso concreto y debidamente acreditada en tal sentido por el/la aspirante, debiendo citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación y, en su caso, traducción jurada.

f) Disponer de la Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, en el caso que sea necesario por las funciones a desempeñar (Ver Anexo I)

g) Haber abonado la correspondiente tasa según el subgrupo correspondiente, de conformidad con la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa de Derechos de Examen del Ayuntamiento de Belmez, vigente a la fecha de la publicación de la convocatoria

Grupo A1/Categoría laboral asimilable: 39,00 €.
Grupo A2/Categoría laboral asimilable: 36,00 €.
Grupo C1/Categoría laboral asimilable: 33,00 €.
Grupo C2/Categoría laboral asimilable: 30,00 €.
Agrupaciones Profesionales/Categoría laboral asimilable: 30 €.

3.2. Todos los requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias, y mantenerse hasta la toma de posesión. Sin perjuicio de que se habilite otro plazo de presentación dado el carácter extraordinario del proceso, en todo caso los méritos y demás requisitos a valorar se referirán siempre a la fecha de finalización del plazo de presentación de la documentación.

4ª. Forma y plazo de presentación de solicitudes.

a) Las bases de esta convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba (B.O.P.), en el Tablón de Edictos de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Belmez: (<https://sede.eprinsa.es/belmez/tablon-de-edictos>).

b) Las solicitudes se podrán presentar en el Registro General de Entrada de este Ayuntamiento o bien a través de la Sede Electrónica-Trámites del Ayuntamiento de Belmez: (<https://sede.eprinsa.es/belmez/tramites>) o conforme a lo dispuesto en el artículo 16,4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas.

c) El plazo para su presentación será de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, declarando reunir los requisitos exigidos para la plaza.

Las personas interesadas en tomar parte en la convocatoria tendrán que hacerlo constar mediante el modelo oficial de solicitud de admisión a pruebas selectivas del Ayuntamiento de Belmez, puesto a disposición en el ANEXO II de estas bases. Las instancias se dirigirán al Presidente de la Corporación y podrán presentarse manualmente en el Registro General del Ayuntamiento o telemáticamente conforme a lo dispuesto en el Art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No se aceptarán ni Solicitudes ni documentación adicional que no sea presentada de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

El hecho de presentar la solicitud implicará que el aspirante reúne los requisitos exigidos y autoriza la exposición de sus datos personales en la web y Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, y en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el caso de que el último día del plazo de presentación de solicitudes sea sábado, domingo o festivo, se entenderá que el mismo finaliza el primer día hábil siguiente.

Para ser admitido las personas aspirantes manifestarán en sus solicitudes (ANEXO II) de participación que reúnen las condiciones exigidas y necesarias, referidas siempre a la fecha señalada, debiendo ir acompañadas de la documentación:

-Documento Nacional de Identidad.

-Titulación exigida o justificante de haber abonado la tasa por los derechos para su expedición junto con el certificado acreditativo de haber finalizado los estudios correspondientes.

Si estos documentos fuesen expedidos con posterioridad a la fecha en que finalizó el plazo de admisión de solicitudes, deberá justificarse el momento en que concluyeron los estudios.

En caso de titulaciones que hayan sido obtenidas en el extranjero, deberá aportarse la credencial acreditativa de su correspondiente homologación.

-Acreditación de los méritos a valorar en la fase de concurso, de conformidad con lo previsto en estas bases. El/la aspirante aportará junto con la instancia el ANEXO III de Autobarefacción de los Méritos.

-Recibo de haber abonado los derechos de examen, según se indica en la tabla adjunta, mediante ingreso en la Cuenta Corriente ES41 0237 0015 9091 5064 9320 a nombre del Ayuntamiento de Belmez, indicando en el concepto "XXXXXXXXXX (DNI solicitante)". El cumplimiento de este requisito deberá realizarse inexcusablemente, dentro del plazo de presentación de instancias, no siendo posible la subsanación total o parcial del pago de las tasas fuera de dicho plazo, admitiéndose exclusivamente en fase de subsanación, la acreditación de su realización en el plazo indicado.

Los aspirantes podrán subsanar la omisión en su solicitud de los requisitos recogidos en el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o mediante las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los méritos no alegados dentro del plazo de presentación de solicitudes no serán tenidos en cuenta.

Los aspirantes que acrediten poseer el grado mínimo de discapacidad podrán solicitar las necesidades específicas de adaptación y ajuste de tiempo y medios que consideren oportunas para participar en las pruebas selectivas en condiciones de igualdad. En este caso, deberán presentar junto a la solicitud de participación, escrito en el que se especifique el tipo de adaptación que solicitan, así como certificado médico justificativo de la adaptación solicitada. A tal efecto, el Tribunal podrá recabar informe y,

en su caso, colaboración de los órganos competentes de la Corporación. El Tribunal Calificador adoptará las medidas precisas en aquellos casos que resulte necesario, de forma que los aspirantes que hubieran solicitado adaptaciones de tiempo y/o medios en la forma prevista en el apartado anterior, gocen de similares condiciones para la realización de los ejercicios que el resto de los participantes, en términos legales.

A efectos del cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento automatizado por el órgano competente para el desarrollo del proceso selectivo.

5ª. Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado los requisitos de acceso, la Presidencia dictará resolución declarando aprobadas la lista provisional de personas admitidas y excluidas, así como las causas de su exclusión, en su caso. La Resolución se publicará en el tablón de Anuncios y en la web Corporativa.

Al objeto de subsanar las causas que hayan motivado la exclusión u omisión en las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas en tablón de Anuncios y en la web Corporativa para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

A efectos de la admisión de aspirantes, son causas de exclusión no subsanables:

1. La presentación de la solicitud fuera de plazo.

2. El incumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en el proceso selectivo.

Quienes dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o no aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos/as de la participación en el proceso selectivo.

La lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas se considerará automáticamente elevada a DEFINITIVA si no se presentan reclamaciones. Las reclamaciones que se presenten se resolverán en el plazo máximo de un mes a contar desde la presentación de estas, siendo estimadas o desestimadas, en una nueva resolución por la que se aprueba la lista definitiva.

Finalizado el plazo de subsanación se dictará resolución declarando aprobada la relación definitiva de admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de Anuncios y en la web. Asimismo, dicha Resolución, podrá incluir, si es posible, la designación de los miembros integrantes del Tribunal Calificador y se hará constar el lugar, fecha y hora de realización de la baremación de los méritos.

En las listas definitivas se resolverá las alegaciones planteadas por las personas interesadas en el procedimiento en relación con su exclusión u omisión en las listas provisionales y su publicación servirá de notificación a quienes hayan hecho alegaciones.

El Tribunal Calificador hará pública igualmente en la página web, la relación de aspirantes que han solicitado adaptación, indicando para cada uno de ellos la adaptación concedida o, en su caso, las razones de la denegación.

Los aspirantes que no cumplan alguno de los requisitos exigidos para esta adaptación serán incluidos, de oficio, en la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos por el turno libre, siempre que la Administración tenga conocimiento de tal circunstancia con anterioridad a la resolución que apruebe las citadas relaciones definitivas de aspirantes admitidos y excluidos y, además, hayan declarado en su solicitud que cumplen todos los requisitos necesarios para ello.

6ª. Tribunal Calificador.

6.1. La designación del Tribunal Calificador se efectuará conforme a las prescripciones que, respecto a los órganos de selección, se contienen en el artículo 60 del TREBEP, por el órgano competente y su composición se incluirá en la Resolución en la que se dé a conocer el listado definitivo de admitidos y excluidos.

Los Tribunales Calificadores estarán constituidos por un número impar de miembros, no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes, y estarán comprendidos, en todo caso:

-Presidente: Un funcionario/a de carrera o personal laboral fijo.

-Secretario: El Secretario General de la Corporación o funcionario de carrera en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.

-Vocales: Cuatro funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo.

6.2. No podrán formar parte de los Tribunales Calificadores el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.

6.3. La composición del Tribunal Calificador será predominantemente técnica. Todos sus miembros deberán poseer titulación de igual nivel o superior a la exigida para la categoría de las plazas convocadas.

La pertenencia a los Tribunales Calificadores será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.4. El procedimiento de actuación de los Tribunales Calificadores se ajustará en todo momento a lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y demás disposiciones vigentes.

Todos los miembros del Tribunal tendrán derecho a la percepción de "Asistencias" y Dietas, en la forma y cuantía señaladas por la normativa vigente.

6.5. Los Tribunales Calificadores deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderán en su composición a la paridad entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 60.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

6.6. Los miembros de los Tribunales Calificadores, los asesores especialistas y el personal auxiliar deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, los aspirantes podrán promover recusación a cualquiera de sus miembros, en los términos previstos en los artículos 23 y 24 de la LRJSP y artículo 13.4 del RGI.

De igual forma, no podrán formar parte de los Tribunales Calificadores aquellos funcionarios que, en el ámbito de sus actividades privadas, hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a la misma o equivalente categoría a la que corresponden las plazas convocadas, en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria, e igualmente si hubieran colaborado durante ese período de algún modo con centros de preparación de opositores de la categoría a la que pertenezcan las plazas convocadas.

6.7. Cuando el proceso selectivo, por razón del número de aspirantes presentados a las pruebas o por otras circunstancias así lo aconsejen, el Tribunal Calificador, y bajo su dirección, podrá

disponer la incorporación al mismo de personal auxiliar durante el desarrollo material de los ejercicios, cuya designación deberá comunicarse a la concejalía de personal u órgano correspondiente, que habrá de autorizar el número de personal auxiliar propuesto.

Asimismo, y por razón de la especialidad del proceso selectivo o las dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, los Tribunales Calificadores podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, con voz y sin voto, para las pruebas y con los cometidos que estimen pertinentes, limitándose a prestar la colaboración que, en función de sus especialidades técnicas, les solicite dicho Tribunal.

6.8. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para la válida constitución de los Tribunales, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y el Secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad al menos de sus miembros.

En caso de ausencia tanto del Presidente titular como del suplente, el primero designará de entre los vocales un sustituto que lo suplirá. En el supuesto en que el Presidente titular no designe a nadie se hará de conformidad con el régimen de sustitución de órganos colegiados previsto en Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.9. Los Tribunales adoptarán sus acuerdos por mayoría de los miembros presentes en cada sesión. En caso de empate se repetirá la votación una segunda vez en la que, si persiste el empate, éste lo dirimirá el Presidente con su voto de calidad. Para las votaciones se seguirá el orden establecido en el Decreto de nombramiento de los miembros del Tribunal, votando en último lugar el Presidente.

6.10. Los acuerdos de los Tribunales Calificadores vincularán a la Administración convocante, sin perjuicio de que los mismos puedan ser impugnados en los supuestos y en la forma establecidos en la legislación correspondiente y de que proceda, en su caso, ejercitar las facultades de revisión de oficio, conforme a la LPACAP, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámites afectados por las irregularidades. Los Tribunales continuarán constituidos hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

6.11. Durante el desarrollo de las pruebas selectivas los Tribunales Calificadores resolverán todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases de la convocatoria, y adoptarán los acuerdos que garanticen el buen orden del proceso en lo no previsto expresamente por aquéllas. Las incidencias que puedan surgir respecto a la admisión de aspirantes en las sesiones de celebración de exámenes serán resueltas por el Tribunal Calificador, quien dará traslado al órgano convocante.

A dichos efectos, los Tribunales Calificadores podrán requerir a los aspirantes, en cualquier momento del proceso, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos en la convocatoria. En caso de constatar que alguno de los aspirantes no reúne uno o varios de los requisitos, el Tribunal, previa audiencia al interesado, deberá emitir propuesta motivada de exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano que hubiera aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos, comunicando, asimismo, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en su solicitud de participación a los efectos pertinentes. Contra dicha resolución podrán interponerse los recursos administrativos que procedan.

Asimismo, si el Tribunal Calificador durante el desarrollo del

proceso selectivo tuviera conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes carece de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y funciones habituales de la categoría objeto de la convocatoria, recabará informe preceptivo de los órganos técnicos competentes, el cual será evacuado en el plazo máximo de diez días naturales y tendrá carácter determinante para resolver. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas. Hasta que se dicte la oportuna resolución por el órgano convocante, el aspirante podrá continuar participando condicionadamente en el proceso selectivo.

6.12. Los Tribunales Calificadores podrán descalificar a los participantes, eliminándoles de la posibilidad de ser puntuados, cuando vulneran las leyes y las bases de la convocatoria de modo que supongan un abuso o fraude de los mismos (nombres, marcas o signos que permitan conocer la identidad de los autores o cualquier otro tipo de actuación fraudulenta).

6.13. Contra las resoluciones adoptadas por los Tribunales, podrá interponerse recurso de alzada o cualquier otro que pudieran interponer de conformidad con la legalidad vigente, sin que suponga la suspensión, pudiéndose presentar los mismos a través de los medios habilitados y permitidos por la Ley.

Asimismo, las personas aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de cinco días naturales desde el día siguiente a la publicación en Sede Electrónica de la puntuación obtenida de las personas aspirantes. Dichas reclamaciones que, tendrán efecto suspensivo, solo podrán ser presentadas en el Registro General de manera presencial o de forma telemática, con objeto de no ralentizar el correcto desarrollo del proceso selectivo. Toda reclamación que se presente por las personas aspirantes a las puntuaciones acordadas por el Tribunal Calificador tras la valoración de méritos en la fase de concurso será resuelta por el mismo en sesión convocada al efecto y serán publicadas mediante anuncio en Sede Electrónica, sirviendo dicha publicación de notificación a todos los efectos a quienes hayan efectuado alegaciones y a todas las personas aspirantes en cuanto a la puntuación obtenida.

7. Sistema de selección.

7.1. El proceso selectivo se ajustará a lo dispuesto en estas Bases.

7.2. El sistema de selección será, tanto para el personal funcionario como laboral, de conformidad con los artículos 61.6 y 7 del TREBEP, el de concurso, puesto que quedan incluidas aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos para estos procesos, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1/01/2016 y las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional 6ª y 8ª).

7.3. Sistema selectivo excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración: concurso de méritos, siendo la valoración máxima de 10 puntos.

En ningún caso se valorarán méritos no alegados en la solicitud de participación o no acreditados documentalmente durante el plazo de presentación.

Con carácter general serán méritos evaluables en esta fase los siguientes méritos, de acuerdo con el baremo que se indica:

EXPERIENCIA PROFESIONAL, teniendo en cuenta que el objetivo de los procesos selectivos de carácter excepcional de estabilización del empleo temporal de la Ley 20/2021 es reducir la temporalidad de los empleados públicos a fin de posibilitar su estabilización. La valoración máxima de este apartado será de has-

ta 9 puntos:

-Se valorará el tiempo de servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca dentro del Ayuntamiento de Belmez, al tratarse de un proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, a razón de 0,2 puntos por mes de servicio hasta el fin del plazo de presentación de documentación.

-Se valorará el tiempo de servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca en otras Administraciones Públicas a razón de 0,05 puntos por mes de servicio hasta el fin del plazo de presentación de documentación.

El tiempo de prestación de servicios desarrollado en el Ayuntamiento de Belmez será aportado de oficio por el Servicio de Personal referidos siempre a la fecha de terminación del plazo de admisión de instancias, sin perjuicio de su alegación obligatoria por la persona interesada.

El tiempo de prestación de servicios desarrollado en otras Administraciones Públicas se acreditará mediante Certificado de Servicios Prestados emitido por el órgano competente de la Administración donde se hubiesen efectuado, debiéndose indicar obligatoriamente además la denominación exacta de la plaza desempeñada, el grupo/subgrupo de clasificación, escala, subescala y clase, su régimen funcional o laboral, todo ello durante el tiempo de 20 días hábiles establecido para la presentación de solicitudes al presente proceso selectivo.

En el supuesto de que se hayan simultaneado dos o más contratos en las mismas fechas, se valorará únicamente aquél del que se derive la puntuación más favorable para el/ la interesado/a.

Se considerarán servicios prestados los períodos de excedencia forzosa, excedencia voluntaria por cuidado de hijos o de un familiar a su cargo, excedencia por razón de violencia de género, excedencia por razón de violencia terrorista, incapacidad laboral, permiso de maternidad y paternidad, situación de riesgo durante el embarazo, la adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Para la valoración de los servicios prestados por meses, cuando no sean meses completos, se sumarán los días sueltos, dividiéndose el resultado por treinta, computándose como mes completo las fracciones igual o superiores a 15 días, despreciándose del resultado final aquellas que sean inferiores a 15 días.

CURSOS DE FORMACIÓN O PERFECCIONAMIENTO, hasta un máximo de 1 puntos, en los siguientes términos:

Se valorarán exclusivamente, la realización de los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos u homologados por el Ayuntamiento de Belmez, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Instituto Andaluz de Administración Pública, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), las Universidades, Federaciones Deportivas, las Organizaciones Sindicales en el Marco del Acuerdo de Formación Continua o presentes en la Mesa General de Negociación respectiva, los Colegios Profesionales, así como por centros o entidades acogidos al Plan de Formación continua de las Administraciones Públicas y entidades privadas. En todo caso, las acciones formativas deberán estar directamente relacionados con las funciones de la plaza convocada o con la adquisición de competencias, habilidades y actitudes transversales. La valoración máxima de este apartado será de mínimo de 1 punto, de acuerdo con el siguiente baremo:

-Por cada curso de duración comprendida entre 5 y 9 horas lec-

tivas: 0,10 puntos.

-Por cada curso de duración comprendida entre 10 y 29 horas lectivas: 0,20 puntos.

-Por cada curso de duración comprendida entre 30 y 49 horas lectivas: 0,30 puntos.

-Por cada curso de duración comprendida entre 50 y 69 horas lectivas: 0,40 puntos.

-Por cada curso de duración comprendida entre 70 y 89 horas lectivas: 0,50 puntos.

-Por cada curso de duración de 100 horas lectivas en adelante: 0,60 puntos.

Para acreditarlos se deberá aportar fotocopia compulsada de los títulos o diplomas, en los que conste necesariamente su duración expresada en horas lectivas o días, y en su caso, el acuerdo de homologación por el centro oficial de formación. Si la duración se expresa en días, se entenderá que cada uno de ellos equivale a 6 horas lectivas.

En todos los casos únicamente se valorarán por una sola vez los cursos de idéntico contenido y denominación, aunque se repita su participación o impartición.

En los casos en los que la duración del curso se exprese en créditos (ECTS) sin indicar su correlación en el número de horas de este, se utilizará la equivalencia de 25 horas un crédito, salvo que se justifique por el aspirante cualquier otra asignación de horas.

No se valorarán los cursos que no acrediten las fechas de realización ni las horas de duración (o días), ni los diplomas o certificados relativos a jornadas, seminarios, simposios y similares que tengan una duración inferior a 5 horas lectivas.

Calificación de la fase de Concurso: Comprenderá las puntuaciones obtenidas en los apartados anteriormente descritos, con un máximo de 10 puntos.

El resultado final del proceso selectivo será el sumatorio de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los aspectos a valorar en el concurso de méritos en los términos previstos, no superando en ningún caso los 10 puntos.

En caso de empate en la puntuación final, el orden de desempate se establecerá atendiendo en primer lugar, a la mayor puntuación obtenida en el tiempo de servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca dentro del Ayuntamiento de Belmez, en segundo lugar, a la mayor puntuación obtenida en el apartado de formación, y en tercer lugar a la mayor puntuación obtenida en el apartado tiempo de servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca en otras Administraciones.

8. RESOLUCIÓN DEL PROCESO SELECTIVO Y LISTA DE APROBADOS.

8.1. Finalizado el proceso de selección, el Tribunal Calificador elevará la relación de aprobados, por el orden de puntuación alcanzado, con indicación del documento nacional de identidad -en la forma prevista legalmente para la protección de los datos de carácter personal, así como las notas parciales de todas y cada una de las fases del proceso selectivo, al órgano competente para la resolución del proceso selectivo, que asimismo ordenará su publicación en el Tablón de Anuncios y página web del Ayuntamiento.

8.2. El Tribunal no podrá declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. No obstante lo anterior, siempre que el Tribunal haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el

de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados o cuando de la documentación aportada por los aspirantes se deduzca que no cumplen los requisitos exigidos, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del Tribunal relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos para su posible nombramiento, en el caso de personal funcionario de carrera, o contratación, en el caso de personal laboral fijo.

8.3. El acto que ponga fin al procedimiento selectivo deberá ser motivado. La motivación de los actos del Tribunal dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

9. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

9.1. En el plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hiciera pública la relación definitiva de aspirantes aprobados en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y página web, los aspirantes propuestos aportarán los documentos que a continuación se relacionan:

a) Documento nacional de identidad o, en su caso, del pasaporte o de cualquier otro documento acreditativo de la nacionalidad. El documento que se presente habrá de encontrarse en vigor.

b) Declaración Jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de funciones públicas por resolución judicial para el acceso a la escala, subescala, clase y categoría de funcionario en el que hubiese sido separado o inhabilitado. Los nacionales de otros Estados deberán acreditar igualmente no hallarse inhabilitados o en situación equivalente ni haber sido sometidos a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso a la función pública.

9.2. Quienes, dentro del plazo indicado en las presentes bases, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación exigida en las bases de la convocatoria se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos por las mismas, no podrán ser nombrados funcionarios de carrera o contratados como personal laboral fijo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

10. ADJUDICACIÓN DE DESTINOS, NOMBRAMIENTO COMO PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.

La adjudicación de las plazas se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre las ofertadas, según el orden obtenido en el proceso selectivo, teniendo preferencia por optar cada uno al puesto que desempeñe con carácter previo, en caso de que obtengan plaza en el proceso selectivo tal como se establece en las bases.

Concluidos los procesos selectivos para cubrir las plazas, las personas aspirantes que lo hubieran superado y que hayan acreditado cumplir los requisitos exigidos, serán nombrados funcionarios de carrera previa resolución del Sr. Alcalde-Presidente o Concejal Delegado que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, con indicación del destino adjudicado.

La toma de posesión de los aspirantes para el personal funcionario que hubiesen superado el proceso selectivo se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento como funcionarios de carrera en el Boletín Oficial de la Provincia.

11. RECURSOS.

Las presentes bases vinculan a la Administración, al Tribunal Calificador y a quienes participen en el proceso de selección, y tanto la presente convocatoria como sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal Calificador podrán ser impugnadas por los interesados en los casos y formas que determina la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y Ley 39/2015 del 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en su caso en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

SEGUNDO. Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras corregidas en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento, dirección <https://www.belmez.es>

TERCERO. Convocar debidamente y llegado el momento, a los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal, a los efectos de que designen -en caso de ser necesario- a

los miembros que deben formar parte de los órganos de selección de la presente convocatoria.

CUARTO. Vista la comunicación, cuando se produzca, de los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal, designar los miembros del órgano de selección, notificarles la resolución de designación, para su conocimiento, y publicar la composición del Tribunal.

QUINTO. Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en el proceso de selección, aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, y publicar la relación en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://www.belmez.es>], otorgando a aspirantes excluidos un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación del anuncio para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión”.

En Belmez, 25 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, José Porrás Fernández.

ANEXO I**1. Arquitecto Técnico**

- Objeto: 1 plaza.
- Plantilla: Funcionario.
- Grupo: A2
- Titulación: Estar en posesión del título Diplomado en Arquitectura, o el Título de Grado correspondiente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. Se entiende que la persona aspirante está en condiciones de obtenerlo cuando se haya abonado la correspondiente tasa de expedición de título académico.
- Importe de Tasa: 36€

2. Técnico Administrativo

- Objeto: 1 plaza.
- Plantilla: Funcionario.
- Grupo: C1
- Titulación: Estar en posesión o en condiciones de obtener en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes el **título de Bachiller o Técnico**, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. Se entiende que la persona aspirante está en condiciones de obtenerlo cuando se haya abonado la correspondiente tasa de expedición de título académico. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio («BOE» del 17), por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada mediante la Orden EDU/520/2011, de 7 de marzo.
- Importe de Tasa: 33€

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación. Este requisito no se aplicará a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho de la Unión Europea.

ANEXO II. SOLICITUD

DATOS DEL SOLICITANTE		
Nombre y Apellidos		DNI
Dirección		
Código Postal	Municipio	Provincia
Teléfono	Móvil	Correo electrónico

MEDIO DE NOTIFICACIÓN	
<input type="checkbox"/> Notificación electrónica.	<input type="checkbox"/> Notificación postal.

OBJETO DE LA SOLICITUD
<p>PRIMERO. Que vista la convocatoria publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba núm. _____, de fecha _____, para cubrir, mediante concurso, una plaza de _____, para personal _____ del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, dentro del proceso extraordinario de estabilización o consolidación de empleo temporal derivada de la Ley 20/21, de 28 de diciembre.</p> <p>SEGUNDO. Que reúno todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.</p> <p>TERCERO. Que declara conocer las bases de la convocatoria relativas al proceso de selección del referido personal.</p> <p>Por todo lo cual, SOLICITO que, admita la presente instancia para participar en las pruebas de selección de personal referenciada y declaro bajo mi responsabilidad ser citados los datos que se consignan.</p>

DOCUMENTACIÓN APORTADA
<ul style="list-style-type: none"> o o o o o

FECHA Y FIRMA
Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos. En _____, a _____ de _____ de 2.02_. <p style="text-align: center;">El/La Solicitante</p>

AVISO LEGAL
<p>De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 13 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, esta Administración le informa que los datos de carácter personal que se obtengan de su solicitud serán incorporados y tratados de forma segura y confidencial en los correspondientes ficheros. La recogida y tratamiento de estos datos tiene como fin el ejercicio por parte de esta Administración de las funciones y competencias atribuidas legalmente, incluidas las relativas a la comunicación, notificación y cualquier otra actuación que se derive de las relaciones jurídico-administrativas llevadas a cabo en esta Administración y de las que usted sea titular; así como la formación y mantenimiento de los propios ficheros. Si lo desea, puede acceder a los datos facilitados, así como de solicitar, en su caso, su rectificación, oposición o cancelación, dirigiendo una comunicación escrita a esta Administración.</p>

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE BELMEZ. -

Le informamos que los datos facilitados pasarán a formar parte de ficheros del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, con la finalidad de controlar y gestionar el proceso de selección en el que participa. Le informamos que de acuerdo con las bases de la convocatoria sus datos podrán ser publicados en el Tablón de Edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de Belmez, y podrán ser facilitados a las personas que demuestren un interés legítimo en el expediente de la convocatoria. Los derechos de acceso, cancelación, rectificación, oposición, portabilidad de datos u olvido, podrán ejercitarse mediante escrito, con prueba fehaciente de la identidad del peticionario, remitiendo una comunicación a la dirección del responsable del fichero.

ANEXO III. DOCUMENTO DE AUTOBAREMACIÓN DEL CONCURSO.

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombre y Apellidos	DNI

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL. (Máximo 9 puntos).

Por Servicios prestados en la Administración convocante: (máx. 9 puntos)				
Servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca: 0,5 por mes de servicio al último día de la convocatoria.				
A cumplimentar por la persona aspirante			A cumplimentar por el Tribunal	
Períodos				
Fecha alta	Fecha baja	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración si procede
TOTAL				
TOTAL, VALORACIÓN EXPERIENCIA EN LA PROPIA				
Por Servicios prestados en otras Administraciones: (máx. 9 puntos)				
Servicios prestados, como funcionario interino o personal laboral temporal, en cuerpo, escala, categoría o equivalente correspondiente a la que se convoca: 0,1 por mes de servicio al último día de la convocatoria.				
A cumplimentar por la persona aspirante			A cumplimentar por el Tribunal	
Períodos				
Fecha alta	Fecha baja	Puntuación aspirante	Puntuación asignada	Causa de no valoración si procede
TOTAL				
TOTAL, VALORACIÓN EXPERIENCIA EN OTRAS				

2. CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO. (Máximo 1 punto).

Los cursos se valorarán a razón de horas de formación, conforme las bases.

Nº. Do c.	Denominación	Organismo que lo imparte	Nº horas	PUNTUACIÓN ASPIRANTE	PUNTUACIÓN TRIBUNAL
1					
2					
3					
4					

5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
TOTAL PUNTUACIÓN FORMACIÓN				

	Experiencia Profesional	Formación	Puntuación Total Aspirante	Puntuación Total Tribunal
Puntuación Total				

En caso de necesitar más filas en algún apartado, se adicionarán las hojas que sean necesarias.

La persona abajo firmante declara bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos los datos consignados en este modelo de autobaremación, que los méritos alegados se encuentran acreditados con la documentación adjunta, conforme a lo requerido en las Bases de la Convocatoria, y que su puntuación de auto-baremo es la que figura en la casilla "puntuación total aspirante" de este impreso.

En _____, a ____ de _____ de 2.02_.

El/La Solicitante

Fdo.: _____

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE BELMEZ. -

Le informamos que los datos facilitados pasarán a formar parte de ficheros del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, con la finalidad de controlar y gestionar el proceso de selección en el que participa. Le informamos que de acuerdo con las bases de la convocatoria sus datos podrán ser publicados en el Tablón de Edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de Belmez, y podrán ser facilitados a las personas que demuestren un interés legítimo en el expediente de la convocatoria. Los derechos de acceso, cancelación, rectificación, oposición, portabilidad de datos u olvido, podrán ejercitarse mediante escrito, con prueba fehaciente de la identidad del peticionario, remitiendo una comunicación a la dirección del responsable del fichero.

ANEXO IV. DECLARACIÓN RESPONSABLE.

Yo, D./D^a. _____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación _____, Teléfono de contacto, _____ y correo electrónico _____,

DECLARO:

1. Que no he sido condenado/a por delito doloso, ni separado/a de cualquier Administración Pública, ni me hallo inhabilitado/a para el ejercicio de funciones Públicas.
2. Que no estoy incurso/a en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad específicas establecidas en las disposiciones vigentes.

Y para que conste, firmo el presente en _____ a _____ de _____ de 202__.

Fdo: _____

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE BELMEZ. -

Le informamos que los datos facilitados pasarán a formar parte de ficheros del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, con la finalidad de controlar y gestionar el proceso de selección en el que participa. Le informamos que de acuerdo con las bases de la convocatoria sus datos podrán ser publicados en el Tablón de Edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de Belmez, y podrán ser facilitados a las personas que demuestren un interés legítimo en el expediente de la convocatoria. Los derechos de acceso, cancelación, rectificación, oposición, portabilidad de datos u olvido, podrán ejercitarse mediante escrito, con prueba fehaciente de la identidad del peticionario, remitiendo una comunicación a la dirección del responsable del fichero.

Núm. 2.307/2023

Don José Porras Fernández, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Belmez (Córdoba), hace saber:

Que se ha aprobado Resolución número 90/2023, de 23 de mayo de 2023, sobre rectificación de errores de transcripción y materiales del anexo I de las bases que han de regir la convocatoria excepcional en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal, para cubrir determinadas plazas de personal laboral para el Ayuntamiento de Belmez, quedando pendiente el plazo de presentación de solicitudes que será a los veinte días hábiles, a contar del día siguiente de la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial del Estado.

“DECRETO

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 237, de fecha 14 de diciembre de 2022, de las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como personal laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Belmez, mediante concurso de méritos, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2022.

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 247, de fecha 29 de diciembre de 2022, de correcciones respecto las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como personal laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Belmez, mediante concurso de méritos, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2022.

Vista la documentación obrante en los expedientes al efecto, incluida el Acta de la Mesa de Negociación, de fecha 19 de mayo de 2023.

Vistos una serie de errores de transcripción, y la necesidad de efectuar una serie de rectificaciones, al objeto de solventar esos errores materiales, de conformidad con el artículo 109.2 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, procede, una vez advertidos, subsanarlos en el siguiente sentido:

De conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Rectificar el anexo I de las Bases del proceso selectivo para la provisión mediante proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, de plazas como personal laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Belmez publicadas probar las bases reguladoras para cobertura de las plazas de personal laboral bajo el proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, conforme el siguiente literal:

ANEXO I

A. Peón de Jardinería

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

B. Profesora/Directora Guardería

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Diplomada en Magisterio.

Importe de tasas: 36 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

C. Personal Auxiliar en Guardería

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

D. Personal Auxiliar Guardería – jornada parcial 32,5 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

E. Personal de limpieza

Objeto: 4 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

F. Limpiador Personal de limpieza – jornada parcial 30 h/semanales.

Objeto: 2 plazas.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

G. Auxiliar de Biblioteca

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

H. Oficial de Primera

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

I. Auxiliar Administrativo

Objeto: 2 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

J. Auxiliar Administrativo – jornada parcial 15 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

K. Auxiliar Administrativo – jornada parcial 30 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

L. Técnico de Turismo

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Diplomatura en Turismo, Grado o equivalente.

Importe de tasas: 36 €.

L.I. Auxiliar, lutier y similares – jornada parcial 20 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

M. Auxiliar Sistemas Informáticos. – jornada parcial 20 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Graduado Escolar, ESO, FP de primer grado o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

N. Oficial de Segunda

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

O. Mantenedor de Instalaciones Deportivas

Objeto: 2 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

P. Monitor Deportivo

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

Q. Monitor Deportivo – jornada parcial 30 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

R. Técnico Deportivo y Medio Ambiente

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Licenciado en Ciencias Medio Ambientales, Biología, Grados similares y/o equivalente, Titulación deportiva.

Importe de tasas: 36 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

S. Capataz

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Título de Bachiller o Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Importe de tasas: 33 €.

T. Repartidores, recadistas y mensajeros a pie – jornada parcial 15 h/semanales.

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

U. Dinamizador Centro Guadalinfo

Objeto: 1 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: ESO, FP de primer grado, bachiller o equivalente.

Importe de tasas: 33 €.

Certificación negativa del Registro Central de delincentes sexuales.

V. Peón de Actividades Diversas

Objeto: 2 plaza.

Plantilla: Personal laboral.

Titulación: Certificado de escolaridad o equivalente.

Importe de tasas: 30 €.

SEGUNDO. Publicar el texto íntegro del anexo I de las bases reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento, dirección <https://www.belmez.es>

TERCERO. Convocar debidamente y llegado el momento, a los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal, a los efectos de que designen -en caso de ser necesario- a los miembros que deben formar parte de los órganos de selección de la presente convocatoria.

CUARTO. Vista la comunicación, cuando se produzca, de los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal, designar los miembros del órgano de selección, notificarles la resolución de designación, para su conocimiento, y publicar la composición del Tribunal.

QUINTO. Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en el proceso de selección, aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, y publicar la relación en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://www.belmez.es>], otorgando a aspirantes excluidos un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación del anuncio para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión”.

En Belmez, 25 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, José Porrás Fernández.

Ayuntamiento de Encinas Reales

Núm. 2.477/2023

DON GABRIEL GONZÁLEZ BARCO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ENCINAS REALES (CÓRDOBA), HAGO SABER:

Que por Decreto de la Alcaldía nº 154/2023, de 5 de junio, se ha procedido a la aprobación de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Administrativo/a, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre, cuyo tenor literal es el siguiente:

<<RELACIÓN PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN EL PROCESO SELECTIVO PARA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A, PERSONAL LABORAL FIJO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO, EN TURNO LIBRE.

Visto el Decreto de Alcaldía nº 279/2022, de 21 de noviembre, aprobando las bases de la convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de una plaza de personal laboral fijo, Administrativo/a, por el sistema de concurso, del Ayuntamiento de Encinas Reales, actualmente vacante, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2022 (BOP de Córdoba número 102, de 31 de mayo de 2022). Dichas bases fueron publicadas íntegramente en el Bole-

tín Oficial de la Provincia de Córdoba número 230, de 1 de diciembre de 2022.

Visto el Anuncio publicado en el Boletín Oficial del Estado, relativo a la convocatoria para la provisión de varias plazas entre las que se encuentra una plaza de Administrativo/a, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre, y se abre el plazo de presentación de solicitudes (BOE núm. 104, de 2 de mayo de 2023).

Vistas las solicitudes presentadas dentro de plazo en el procedimiento de selección antes citado y examinada la documentación adjunta a las mismas.

Esta Alcaldía, de conformidad con las atribuciones conferidas por los artículos 21. 1. g) de la Ley 7/, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 41. 14. a) del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, ha tenido a bien dictar DECRETO con las siguientes disposiciones:

PRIMERA. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Aspirantes admitidos:

Apellidos y nombre	DNI
Martín Prieto, Carmen Amanda	50609414-F

Aspirantes excluidos:

Apellidos y nombre	DNI
Balbas Aguilar, Raquel	71296983-L

SEGUNDA. Los interesados dispondrán de un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para presentar las reclamaciones que estimen oportunas, de conformidad con lo dispuesto en la base 4.1. de la convocatoria.

TERCERA. Proceder a la publicación de la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Encinas Reales y en la Sede Electrónica de esta entidad:

<https://sede.eprinsa.es/encinasr>.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Encinas Reales, a 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gabriel González Barco.

Núm. 2.478/2023

DON GABRIEL GONZÁLEZ BARCO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ENCINAS REALES (CÓRDOBA), HAGO SABER:

Que por Decreto de la Alcaldía Nº 155/2023, de 5 de junio, se ha procedido a la aprobación de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo/a de Turismo, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre, cuyo tenor literal es el siguiente:

<<RELACIÓN PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN EL PROCESO SELECTIVO PARA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A DE TURISMO, PERSONAL LABORAL FIJO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO, EN TURNO LIBRE.

Visto el Decreto de Alcaldía nº 287/2022, de 21 de noviembre, aprobando las bases de la convocatoria de pruebas selectivas pa-

ra la provisión de una plaza de personal laboral fijo, Auxiliar Administrativo/a de Turismo, por el sistema de concurso, del Ayuntamiento de Encinas Reales, actualmente vacante, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2022 (BOP de Córdoba número 102, de 31 de mayo de 2022). Dichas bases fueron publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 230, de 1 de diciembre de 2022.

Visto el anuncio publicado en el Boletín Oficial del Estado, relativo a la convocatoria para la provisión de varias plazas entre las que se encuentra una plaza de Auxiliar Administrativo/a de Turismo, personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en turno libre, y se abre el plazo de presentación de solicitudes (BOE número 104, de 2 de mayo de 2023).

Vistas las solicitudes presentadas dentro de plazo en el procedimiento de selección antes citado y examinada la documentación adjunta a las mismas.

Esta Alcaldía, de conformidad con las atribuciones conferidas por los artículos 21. 1. g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 41. 14. a) del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, ha tenido a bien dictar DECRETO con las siguientes disposiciones:

PRIMERA. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Aspirantes admitidos:

Apellidos y nombre	DNI
Moreno González, Rosa	25339958-F

Aspirantes excluidos: No hay.

SEGUNDA. Los interesados dispondrán de un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para presentar las reclamaciones que estimen oportunas, de conformidad con lo dispuesto en la base 4.1. de la convocatoria.

TERCERA. Proceder a la publicación de la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Encinas Reales y en la Sede Electrónica de esta entidad:

<https://sede.eprinsa.es/encinasr>.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Encinas Reales, a 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gabriel González Barco.

Ayuntamiento de Montilla

Núm. 2.297/2023

Habiéndose solicitado por DON LUIS ANTONIO RUZ ALBORNOZ, que se le reconozca el derecho de ocupación a perpetuidad de la sepultura, en el cuadro SAN JUDAS TADEO FILA 2ª nº 18, que figura a nombre de HEREDEROS DE ÁNGELES AGUILAR POLONIO, se pone en conocimiento de todas aquellas personas que se crean con mejor derecho, para que en el plazo de 20 DIAS hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, presenten en este Excmo. Ayuntamiento la documentación que pueda hacer valer sus derechos.

Montilla, 10 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Ángel Llamas Salas.

Núm. 2.551/2023

Título: I PREMIO DE PERIODISMO "ANTONIO LÓPEZ HIDALGO".

BDNS (Identif.) 702067

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/702067>)

PRIMERO: Beneficiarios/as

Podrán participar Doctores o Doctoras que hayan defendido su tesis doctoral entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, en cualquier universidad española y que hayan obtenido la calificación de sobresaliente "cum laude".

SEGUNDO: Objeto

Tesis doctorales que desarrollen materias relacionadas con el periodismo y la profesión periodística: investigaciones que rescaten las aportaciones de autores/-as representativos, estudios relacionados con las nuevas tecnologías, tesis doctorales orientadas a los recursos narrativos y los géneros periodísticos, nuevos formatos, producción periodística, aspectos deontológicos de la profesión, aspectos legales, historia del periodismo, audiencias, etc.

TERCERO: Cuantía

-Primer premio: 1.500,00 euros, que aportará el Excmo. Ayuntamiento de Montilla, así como edición de un libro monográfico que recopile los principales aspectos de la tesis doctoral premiada.

-Segundo premio: (sin cuantía económica). Edición de un libro monográfico que recopile los principales aspectos de la tesis doctoral premiada.

CUARTO: Presentación de solicitudes

El plazo de presentación de las tesis doctorales que opten a la primera edición del premio se abre el día siguiente a la publicación de estas Bases en el Boletín Oficial de la Provincia y finaliza el 15 de enero de 2024. No se aceptará ninguna solicitud con registro de entrada posterior a esa fecha.

QUINTO: Bases Regulatoras

Las citadas bases podrán consultarse en el Tablón de Edictos Municipal y página web de este Ayuntamiento en la dirección https://montilla.es/wp-content/uploads/2023/06/Bases_Premio_Antonio_Lopez_Hidalgo.pdf.

Montilla, 9 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Llamas Salas.

Ayuntamiento de Moriles

Núm. 2.552/2023

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA:

MODIFICACIÓN CRÉDITOS

Expediente nº: 399/2023.

Aprobado definitivamente por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de fecha 11-05-2023 el expediente de suplemento de créditos nº 3-001-2023, financiado mediante remanente de créditos para gastos generales, se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Estado de gastos
Suplementos en aplicaciones de gastos

Progr.	Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
	Económica				
151	22799	Urbanismo. Trabajos realizados por otras empresas	13.794,00	8.289,00	22.083,00
1532	22799	Vías públicas. Trabajos realizados por otras empresas	6.556,00	27.796,00	34.352,00
338	48002	Transferencia a familias e instituciones sin ánimo de lucro-Asoc. Los Romanos de Moriles	0,00	4.000,00	4.000,00
338	48006	Transferencia a familias e instituciones sin ánimo de lucro-Hdad Nta Sra de los Dolores	0,00	4.000,00	4.000,00
342	22799	Instalaciones deportivas. Trabajos realizados por otras empresas	22.333,00	17.697,00	40.030,00
454	22799	Caminos Vecinales. Trabajos realizados por otras empresas	35.000,00	5.269,00	40.269,00
943	76100	Transferencias a otras EELL. Diputación	9.915,00	192.175,00	202.090,00
		TOTAL	87.598,00	259.226,00	346.824,00

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Concepto de Ingresos

Aplicación presupuestaria	Descripción	Euros
87000	Remanentes Tesorería Gtos Generales	259.226,00
	TOTAL INGRESOS	259.226,00

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Moriles, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, Francisca A. Carmona Alcántara.

Núm. 2.554/2023

Doña Francisca A. Carmona Alcántara, Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Moriles (Córdoba), hace saber:

Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria, celebrada el día 11 de mayo de 2023, aprobó inicialmente el Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2023. El expediente completo ha permanecido expuesto por espacio de quince días hábiles contados desde el siguiente a la inserción del anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 92, de 17 de mayo de 2023, sin que contra el mis-

mo se haya presentado reclamación o alegación alguna, por lo que, de conformidad con lo previsto en los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 127 del Texto Refundido de Régimen Local, de 18 de abril de 1986, y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se entiende definitivamente aprobado, conforme a lo acordado, insertándose a continuación resumido por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

	En euros
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	2.316.869,00
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.207.428,00
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	1.302.797,00
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	805.791,00
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	6.000,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	92.840,00
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	117.785,00
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	101.441,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	16.344,00

B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	2.325.213,00

ESTADO DE INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	2.325.213,00
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.325.209,00
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	824.126,00
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	29.380,00
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	188.164,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	1.283.219,00
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	320,00
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	4,00
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	4,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00
TOTAL:	2.325.213,00

PLANTILLA

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS - AÑO 2023

PLAZA	NÚM	GRUPO	NIVEL	ESCALA	SUBESCALA	OBSERVACIONES
C. DESTINO						
Secretario-Interventor	1	A1	26	Admón. Gral.	Técnica	Propiedad
Administrativos	4	C1	18	Admón. Gral.	Administrativa	Propiedad
Auxiliares	3	C2	15	Admón. Gral.	Auxiliar	Propiedad
Personal de oficios	1	Agrup. Prof.	12	Admón. Especial	Serv. Especial	Amortizar
Policía Local	6	18	18	Admón. Especial	Serv. Especial	Propiedad

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL - AÑO 2023

PLAZA	NÚM.	GRUPO	JORNADA	OBSERVACIONES
PERSONAL TEMPORAL				
Asesor Urbanístico	1	I	Parcial (86,66%)	Indefinido no fijo
Arquitecto	1	I	Parcial (20%)	Indefinido no fijo
Ingeniero Técnico Industrial	1	II	Parcial (20%)	Indefinido no fijo
Auxiliar Biblioteca/Archivo	1	IV	Completa	Indefinido no fijo
Directora Guardería Infantil	1	II	Completa	Indefinido no fijo
Educadora Guardería Infantil	3	IV	Completa	Indefinido no fijo
Cocinero/a Guardería Infantil	1	V	Completa	Indefinido no fijo
Encargado de obras	1	IV	Completa	9 meses
Operario Servicios Múltiples	4	V	Completa	1 Indefinido no fijo 3 laborales temporales
Operario de Mantenimiento	1	V	Completa	Indefinido no fijo
Monitor Deportivo	1	IV	Completa	Indefinido no fijo
Dinamizador Juvenil	1	IV	Completa	Indefinido no fijo
Guadalinfo	1		Completa	

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

Moriles, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, Francisca A. Carmona Alcántara.

Ayuntamiento de Pedro Abad

Núm. 2.298/2023

RESOLUCIÓN de la Alcaldía sobre instrucciones, de aclaración y de cumplimiento, respecto a las bases que rigen la convocatoria y proceso de estabilización de personal del Ayuntamiento de Pedro Abad, por el sistema de concurso con carácter excepcional (BOP nº 237, de 14 de diciembre de 2022) y derivado de la OEP extraordinaria para la estabilización derivada de la Ley 20/21, de 28 de diciembre de 2021:

VISTO que, además, la igualdad en el cómputo temporal de la jornada de trabajo, es criterio utilizado por otras Administraciones Públicas: para el registro de la experiencia (SAE), para el cómputo de periodo para prestaciones (SEPE) en base al certificado de empresa, para el cálculo del periodo computable para la jubilación (INSS), para el cómputo de los periodos de trabajo en los certificados de servicios prestados (Administraciones Públicas).

CONSIDERANDO

-Que la posible diferenciación en la puntuación respecto a la duración de la jornada laboral no está incluida en las mencionadas bases, y, además, es sabido que, esta diferenciación de puntuación respecto a la duración de la jornada laboral, no se ha incluido en las citadas bases adrede, con intención deliberada por expresa decisión de ésta que decreta.

-Que el periodo de las vacaciones no disfrutadas, cotizadas y pagadas correspondientes al periodo de trabajo finalizado se considera un alta asimilada y continuada respecto al citado periodo de trabajo, previo, que las ha generado.

-Que todos los méritos deben ser referidos como máximo hasta el final del periodo de solicitud de la correspondiente convocatoria.

-Que se valorará el tiempo de servicio como funcionario interino o personal laboral temporal en la Entidad Pública convocante y en Otras Administraciones Públicas.

-Que es indiferente que, estas cuestiones consideradas y del resuelto, aparezcan, explícitamente, en las bases citadas, aún así, es mi voluntad que queden reflejadas mediante este decreto.

En base a lo anteriormente expuesto y de acuerdo con las atribuciones que legalmente me competen, RESUELVO, LAS SIGUIENTES ACLARACIONES, Y SU COMUNICACIÓN A QUIENES PARTICIPEN EN ESTE PROCESO DE SELECCIÓN:

1º La parcialidad en la jornada laboral, el exceso en la jornada laboral y la jornada laboral completa, puntuarán igual. No procede interpretación o criterio distinto en este asunto, por tanto, cualquier otra interpretación u otro criterio diferente al que se cita estaría vulnerando la intención de esta que resuelve.

2º Se puntuarán las vacaciones no disfrutadas, cotizadas y pagadas correspondientes al periodo de trabajo puntuable, por considerarse un alta asimilada.

3º El periodo, a tener en cuenta, de un contrato de trabajo, en vigor, que sea puntuable será como máximo hasta el fin del plazo de solicitud de la convocatoria.

4º La experiencia laboral derivada de la subcontratación de servicios públicos a entidades privadas no puntuará.

5º En el caso de que un/a candidato/a fuese seleccionado/a en el primer lugar en más de un puesto de trabajo, aquel/lla elegirá el puesto a ocupar, aun cuando hubiese empezado a trabajar en otro. Conforme al orden establecido el/la siguiente candidato/a ocupará el puesto ofertado.

6º Respecto a la formación se establece la equivalencia de 1 crédito con 25 horas lectivas.

En Pedro Abad
LA ALCALDESA

Dispongo su transcripción al libro de Decretos para mayor garantía jurídica.

Pedro Abad, 23 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Magdalena Luque Canalejo.

Ayuntamiento de Torrecampo

Núm. 2.299/2023

RESOLUCIÓN

Vistos los concursos de méritos convocados para la provisión de los puestos de personal funcionario o laboral que abajo se indican, incluidos en la Oferta de Empleo Público de 2022 del Ayuntamiento de Torrecampo, a cubrir en turno libre, estabilización, en aplicación de la Ley 20/2021.

Visto el expediente administrativo en el cual se constata el seguimiento de todos los trámites previstos en las bases de la convocatoria.

Vista la propuesta formulada por la comisión valoradora, en la cual se constatan los nombres de los/las aspirantes seleccionados/as, por haber obtenido las puntuaciones más elevadas y, por tanto, figuran en los primeros lugares del orden de prelación de conformidad con los principios de mérito y capacidad.

Vistos los documentos aportados por los/las aspirantes seleccionados/as, que acreditan el cumplimiento de todos los requisitos subjetivos previstos en las bases generales y específicas de cada una de las convocatorias.

Considerando lo dispuesto en el artículo 78 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, interpretado en relación con lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento de Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo en la Administración del Estado.

Considerando lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Y atendidas las atribuciones que me confiere la legislación vigente.

HE RESUELTO

PRIMERO. Aceptar la propuesta de la comisión valoradora y, en consecuencia, nombrar o contratar, con efectos del día 1 de junio de 2023, a los/las funcionarios/as y personal laboral que se citan expresamente más abajo, titulares de los puestos de trabajo que asimismo se indican, en razón de los concursos de méritos convocados para la provisión de los mismos.

UNO

Una plaza de Agente de Desarrollo de la plantilla de personal funcionario, pertenecientes a la escala de Administración General, A1.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
1500*	Cabrera Pastor, María de las Nieves

DOS

Una plaza de Secretario/a del Juzgado/Auxiliar Administrativo/a a tiempo parcial 50% de la plantilla de personal funcionario, pertenecientes a la escala de Administración General, C2.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
9428*	Almeida Rivero, María del Pilar

TRES

Dos plazas de Operario/a de servicios varios de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
7063*	Blanco López, José
7041*	Moyano Rodríguez, José

CUATRO

Una plaza de operario/a de piscina fijo discontinuo de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
1596*	García Mansilla, Ángel

CINCO

Una plaza de Monitor/a Sociocultural de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
5412*	Fernández Campos, María Lucía

SEIS

Una plaza de Monitor/a Deportivo a tiempo parcial 50% de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
1500*	Cabrera Pastor, Sara

SIETE

Una plaza de Encargado/a de la Biblioteca a tiempo parcial 50% de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
7034*	Gutiérrez Rísquez, Anastasia

OCHO

Una plaza de Dinamizador/a Guadalinfo de la plantilla de personal laboral.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
6351*	Alvárez Arenas Bayo, Amparo

SEGUNDO. Los/las aspirantes no mencionados anteriormente que figuren en las listas definitivas de admitidos y excluidos serán incluidos en las bolsas de trabajo que correspondan de acuerdo con las bases específicas de cada convocatoria. Dichas bolsas estarán en vigor en tanto no se apruebe otra que las sustituya y, para lo no previsto en las mismas, se aplicará lo dispuesto en cada momento por las vigentes mediante acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Torrecampo, 25 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Francisca Alamillo Haro. Firmado electrónicamente por el Secretario-Interventor, Juan Bosco Castilla Fernández.

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 2.288/2023

Expediente nº: 3417/23.

Decreto de Alcaldía.

Procedimiento: Convocatoria y Pruebas de Selección de Policía Local.

Asunto: Anuncio de aprobación de las bases y la convocatoria.

Documento firmado por: El Alcalde con fe publica del secretario.

Ref: msr.

Por Resolución de Alcaldía nº 735/23, de 23 de mayo de 2023, se aprobaron las bases y la convocatoria para cubrir DOS (2) pla-

zas de POLICÍA LOCAL para el Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, mediante el sistema de oposición libre, y que presentan el tenor literal siguiente:

“Vista la Resolución de Alcaldía nº 659, de fecha 12 de mayo de 2022 (BOP nº 93, de 17 de mayo de 2022), por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2022 (en adelante, OEP 2022) y la Resolución de Alcaldía nº 436, de fecha 19 de marzo de 2023 (BOP nº 65, de 5 de abril de 2023), por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2023 (en adelante, OEP 2023), por las que se precisa convocar, entre otras, DOS (2) plazas de personal funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, pertenecientes a la escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, categoría de Policía Local para su provisión en propiedad, y cuyas características son:

- Grupo: C.
- Subgrupo: 1.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Servicios Especiales.
- Clase: Policía Local.
- Número de vacantes: 2.

Examinada la propuesta de Bases Generales de la convocatoria en relación con la selección de personal propuesta incluidas en el expediente referenciado en el encabezamiento y de conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar las Bases reguladoras de las pruebas selectivas para la provisión en propiedad de dos (2) plazas vacantes de personal funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, perteneciente a la escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, categoría de Policía Local para su provisión en propiedad, que se incluyen anexas a la presente.

SEGUNDO. Convocar las pruebas selectivas para la provisión en propiedad de las plazas anteriormente referenciadas, mediante el sistema de oposición libre.

TERCERO. Publicar la convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba.

CUARTO. Publicar un extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.

BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN, COMO FUNCIONARIOS DE CARRERA, MEDIANTE ACCESO POR TURNO LIBRE Y PROCEDIMIENTO POR OPOSICIÓN, DE DOS PLAZAS DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE CÓRDOBA (OEP-2022 Y 2023).

1. Objeto de la Convocatoria

1.1. Es objeto de las presentes bases la provisión en propiedad como funcionarios de carrera, mediante el sistema de acceso por turno libre y procedimiento de selección por oposición, de dos plazas vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local de Villafranca de Córdoba, de conformidad con la Resolución de Alcaldía nº 659, de fecha 12 de mayo de 2022 (BOP nº 93, de 17 de mayo de 2022), por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2022 (en adelante, OEP 2022), y la Resolución de Alcaldía nº 436, de fecha 19 de

marzo de 2023 (BOP nº 65, de 5 de abril de 2023), por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2023 (en adelante, OEP 2023).

1.2. Las plazas citadas están adscritas a la Escala Básica, conforme determina el artículo 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, y se encuadra, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo C, Subgrupo C1, dotadas con las retribuciones correspondientes.

2. Legislación Aplicable

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en:

-La Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales.

-El Decreto 201/2003, de 8 de julio, de Ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los Funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.

-El Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de Ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los Funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.

-Orden de 30 de noviembre de 2020, por la que se modifica el Anexo III de la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.

-Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.

Y, en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación:

-La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

-Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

-El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

-Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

-Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.

-Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

-El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

3. Requisitos de los Aspirantes

3.1. Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

a) Tener nacionalidad española.

b) Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.

c) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres. Estarán exentos del requisito de la estatura aquellos aspirantes que sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía.

d) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente, (deberá acreditarse la equivalencia).

f) No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.

g) Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

h) Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

3.2. Todos los requisitos a que se refiere la Base 3, deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias y mantenerlos durante el proceso selectivo y deberán acreditarse documentalmente antes de iniciar el curso de ingreso en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales, salvo el de estatura, que lo será en la prueba de examen médico.

4. Solicitudes

4.1. En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del extracto de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud, según modelo que consta como Anexo IV de esta convocatoria, dirigida a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, manifestando reunir todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4.2. Las solicitudes, conforme al anexo IV, se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.3. En cualquier caso, a la solicitud deberá acompañarse:

-Resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 15,00 euros (quince euros) cantidad que deberá ser abonada en la siguiente cuenta:

ES28 0237 0064 0091 6919 3549 - de la entidad CajaSur.

En el concepto del ingreso o transferencia deberá figurar: "Oposición Policía Local" y el "nombre del aspirante" aun cuando sea realizado por persona distinta.

La falta de abono de la tasa en el momento de presentación de las solicitudes de participación en el proceso selectivo es insubsanable posteriormente, y determinará que el solicitante quede excluido del mismo, solo será subsanable la falta del resguardo de pago, siempre que se hubiera hecho en el plazo de presentación de instancias.

No procederá devolución alguna de la tasa en los supuestos de exclusión del procedimiento selectivo por causas imputables al interesado.

-Copia del DNI.

-Copia del título de Bachiller, técnico superior de formación profesional o equivalente. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en estas Bases habrán

de citar la disposición legal en la que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

-Copia de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

4.4. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa Resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

5. Admisión de Aspirantes

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión.

5.2. El anuncio de dicha Resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba (en adelante BOP), y se publicará íntegramente en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento. En la misma se señalará un plazo de diez días hábiles para subsanación de las causas de exclusión, conforme se dispone en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

5.3. Transcurrido el plazo de subsanaciones de instancias, se resolverán las reclamaciones si las hubiere, aceptándolas o rechazándolas, por el órgano competente, que dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, en dicha resolución se indicarán, la composición del Tribunal Calificador, con indicación de su nombre y apellidos así como el puesto que desempeñan y el lugar, la fecha y hora de realización del primer ejercicio.

El anuncio de dicha Resolución también será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

Los/as aspirantes que dentro del plazo señalado no presentaran subsanación, quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria.

El resto de anuncios relativos a esta convocatoria se publicarán exclusivamente en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba (<https://sede.eprinsa.es/vfranca>).

6. Tribunal Calificador

6.1. El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario, a designar por el Alcalde-Presidente. El Secretario del Tribunal actuará con voz pero sin voto según la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La composición de dicho tribunal se ajustará al principio de composición equilibrada de hombres y mujeres, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

6.2. No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3. Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4. Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5. El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica. Del mismo modo, podrá nombrar colaboradores-asistentes de las aulas para la realización de los ejercicios y/o colaboradores para la mecanización de datos para su corrección automatizada.

6.6. El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.7. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8. A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

7. Inicio de Convocatoria y Celebración de las Pruebas

7.1. La actuación de los aspirantes se iniciará por orden alfabético, conforme a lo previsto en la Resolución de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

7.2. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

7.3. El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.4. Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el Tablón de Edictos de la sede electrónica de la web del Ayuntamiento de Villafranca, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

7.5. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

8. Proceso Selectivo

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

8.1. PRIMERA FASE: OPOSICIÓN

En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, que se desarrollarán en el orden establecido en la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección, siendo eliminatorias cada una de las pruebas.

8.1.1 Primera Prueba. Conocimientos. Primera parte: Examen teórico.

Consistirá en contestar por escrito un cuestionario de 80 preguntas tipo test con tres respuestas alternativas, sobre las materias que figuran en el Anexo III, integrado por los 40 temas establecidos en la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los cuerpos de la Policía Local (BOJA nº 2, de 5 de enero 2004, pág. 132 y 133).

El criterio de corrección será el siguiente: Cada respuesta correcta sumará 0,125 puntos, las respuestas incorrectas restan en

proporción a 1/3 según la fórmula indicada al final de este párrafo. Las preguntas sin contestar o nulas, ni suman ni restan. Se calificará de 0 a 10 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no obtuvieran la calificación mínima de 5 puntos. La calificación se obtendrá aplicando la siguiente fórmula: (Respuestas correctas – (respuestas incorrectas/3)) x 0,125.

El ejercicio que se proponga tendrá 8 preguntas más de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación.

La duración máxima para su realización será de 90 minutos.

8.1.2 Segunda prueba: Aptitud Física.

Los aspirantes realizarán las pruebas de aptitud física que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria, y en el orden que se establece, siendo cada una de ellas de carácter eliminatorio. Se calificará al aspirante como Apto/a o No Apto/a.

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado médico original, extendido en impreso oficial y firmado por colegiado/a en ejercicio en el que se haga constar expresamente que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas de aptitud física. No se admitirán aquellos certificados que en su redacción no se ajusten a estos conceptos ni que su fecha de expedición sea anterior a 3 meses del día de la realización de las pruebas.

Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses.

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

Para la realización de las pruebas físicas los opositores deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

8.1.3 Tercera Prueba. Conocimientos. Segunda parte: Examen práctico.

Consistirá en la resolución de uno o varios supuestos prácticos que podrán contener preguntas de desarrollo con respuestas cortas y/o preguntas donde se podrá elegir entre varias opciones de respuesta, será elaborado por el Tribunal de acuerdo a los temas relacionados en el Anexo III de las presentes bases.

Se calificará de 0 a 10 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no obtuvieran la calificación mínima de 5 puntos.

La duración máxima para su realización será de 45 minutos.

8.1.4 Cuarta Prueba: Psicotécnica

La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar

que los/las aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran. Se calificará al aspirante como Apto/a o No Apto/a.

A. Valoración de aptitudes.

Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para la categoría a la que se aspira.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

B. Valoración de actitudes y personalidad.

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los/las aspirantes. Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial.

Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros.

Atendiendo al derecho y deber de confidencialidad que entraña la entrevista, ésta se desarrollará únicamente con el/la Asesor/a nombrado/a al efecto, si bien será un miembro del Tribunal quien efectuará el llamamiento de los aspirantes al inicio de cada jornada, en turno de mañana o de tarde.

8.1.5 Quinta Prueba: Examen Médico.

Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, modificada por la Orden de 30 de noviembre de 2020, publicada en el BOJA nº 236, de 9 de diciembre, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria. Se calificará al aspirante como Apto/a o No Apto/a.

Atendiendo al derecho y deber de confidencialidad que entraña la entrevista, ésta se desarrollará únicamente con el/la Asesor/a nombrado/a al efecto, si bien será un miembro del Tribunal quien efectuará el llamamiento de los aspirantes al inicio de cada jornada, en turno de mañana o de tarde.

8.2. SEGUNDA FASE: CURSO DE INGRESO

Será requisito indispensable para la superación del proceso selectivo la superación del curso de ingreso en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local.

Estarán exentos de realizar el referido curso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de

Andalucía (IESPA) o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA). Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

9. Relación de Aprobados en la Fase de Oposición

9.1. Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados/as por orden de puntuación, en el Tablón de Edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento, elevando propuesta a la Alcaldía-Presidentencia de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

9.2. En caso de renunciar los aspirantes propuestos con carácter previo al inicio del curso selectivo en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), se propone el nombramiento en prácticas del siguiente aspirante de los aprobados por orden de puntuación hasta agotar los mismos.

9.3. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en el supuesto práctico de la prueba de conocimientos. En caso de persistir el empate, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el primer examen tipo test de la prueba de conocimientos. Si aún así persistiera el empate, se decidirá según el orden alfabético establecido para la actuación de los aspirantes en las pruebas, conforme a lo previsto en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

10. Presentación de Documentos

10.1. Los aspirantes propuestos por el Tribunal para la realización del curso de ingreso que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

a) Declaración de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, todo ello sin perjuicio de lo que el Decreto 201/2003, de 8 de julio, prevé en cuanto a la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.

b) Declaración del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

c) Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

d) Los documentos originales acreditativos de los requisitos Base 3 letras a) b) e) y g) para su cotejo por funcionario habilitado.

10.2. Quienes sean funcionarios públicos estarán exentos de acreditar documentalmente aquellos extremos que constituyen un requisito previo para su nombramiento, debiendo presentar certificación, que acredite su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

10.3. Si dentro del plazo indicado los opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

11. Periodo de práctica y formación

11.1. La Alcaldía-Presidentencia, una vez acreditados documentalmente, por los aspirantes propuestos los requisitos exigidos en la Base 3, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con

los deberes y derechos inherentes al mismo.

11.2. Para obtener el nombramiento como funcionarios de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o Escuelas Concertadas.

11.3. La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

11.4. La no incorporación o el abandono de estos cursos, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5. Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias. En este caso, se procederá por parte del Tribunal a proponer a la Alcaldía-Presidentencia la realización del curso de ingreso por parte del siguiente candidato conforme al orden de puntuación de la oposición.

12. Propuesta Final, Nombramiento y Toma de Posesión

12.1. Finalizado el curso selectivo de ingreso, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) o, en su caso Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, al aspirante que supere el correspondiente curso de ingreso, le hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario de carrera de la plaza convocada.

12.2. Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los funcionarios en prácticas serán nombrados funcionarios de carrera, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3. El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

13. Recursos

Contra las presentes Bases podrá interponerse Recurso potestativo de Reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, todo ello de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencio-

so-Administrativa.

En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio administrativo.

No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses”.

En Villafranca de Córdoba, a 25 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Francisco Palomares Sánchez.

ANEXO I

PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA

Las pruebas de aptitud física tendrá la calificación de “apto” o “no apto”. Para obtener la calificación de “apto” será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4.

Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: de 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años.

Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de “apto”.

OBLIGATORIAS**A.1.- Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos.**

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2.- Prueba de potencia de tren superior: los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.- Flexiones de brazos en suspensión pura.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos.

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas.

Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8	6	4

A.2.2.- Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto.

No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres	5,50	5,25	5,00

A.3.- Prueba de flexibilidad: test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros.

En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies.

Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado.

Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres y	Mujeres	26	23	20

A.4.- Prueba de potencia de tren inferior: salto vertical

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	48	44	40	
Mujeres	35	33	31	

A.5.- Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos.

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie.

Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos	
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos	

ANEXO II

CUADRO DE EXCLUSIONES MEDICAS

La persona aspirante ha de estar exento en el momento de la exploración de toda enfermedad orgánica, de toda secuela de accidente y de cualquier deficiencia física que pueda constituir una dificultad en el desempeño de las funciones policiales, teniendo como base los criterios que se indican a continuación:

1. - Talla.

- Estatura mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

2.- Obesidad - Delgadez.

- Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18'5 ni superior a 29'9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros.
- En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.
- La medición del peso se realizará en ropa interior

3.- Ojo y visión.

- 3.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.
- 3.2. Desprendimiento de retina.
- 3.3. Patología retiniana degenerativa. Retinosis pigmentaria.
- 3.4. Hemianopsias y alteraciones campimétricas.
- 3.5. Glaucoma y alteraciones de la tensión ocular, uni o bilaterales en todas las formas.
- 3.6. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de personal facultativo médico dificulte de manera importante la agudeza visual.

4. - Oído y audición.

- 4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios. El examen funcional auditivo será realizado según norma internacional (ANSI-ISO).
- 4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de personal facultativo médico, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

5.- Aparato digestivo.

- 5.1. Cirrosis hepática.

- 5.2. Hernias abdominales o inguinales no corregidas, aún las pequeñas y las reducibles.
- 5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.
- 5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).
- 5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de personal facultativo médico dificulte el desempeño del puesto de trabajo. El mero diagnóstico de celiaquía no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

6.- Aparato cardio-vascular.

- 6.1. Hipertensión arterial, de cualquier causa y no debiendo sobrepasar en reposo, en el momento del reconocimiento, en posición de sentado al menos durante 3-5 minutos antes de comenzar a tomar la medición y sin medicación, los 140 mm/hg de presión sistólica, y los 90 mm/hg de presión diastólica tras descartar en lo posible el componente emocional o "Síndrome de bata blanca". En los casos que se sobrepase cualquiera de las dos cifras se repetirán, al menos tres veces, la determinación en ayunas y tras reposo horizontal de diez minutos después de cada comprobación.
- 6.2. Insuficiencia venosa periférica. No se admitirán varices de miembros inferiores que se acompañen de edemas maleolares, foveas, úlceras u otros trastornos tróficos de la piel.
- 6.3. Portadores de marcapasos, prótesis valvulares o injertos cardiovasculares.
- 6.4. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de personal facultativo médico, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

7.- Aparato respiratorio.

- 7.1. Asma bronquial.
- 7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.
- 7.3. Neumotórax espontáneo recidivante (en más de una ocasión)
- 7.4. Tuberculosis pulmonar activa, incluso si se está en tratamiento. Se exigirá un año de inactividad después de concluida una terapéutica correcta. Se valorará la capacidad respiratoria así como la posibilidad de reactivación.
- 7.5. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten el desarrollo de la función policial.

8.- Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el normal desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de personal facultativo médico, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares, entre ellas hernia discal intervenida o no, pérdida o alteración, total o parcial, congénita o adquirida de cualquier parte del cuerpo que menoscabe la morfología general, como fracturas que dejen secuelas o lesiones podológicas con pérdida total o parcial del dedo y primer metatarsiano que dificulten la marcha o bipedestación, etc.

9.- Piel.

- 9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.
- 9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de psoriasis no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

10.- Sistema nervioso.

- 10.1. Epilepsia, en todas sus formas. Crisis de actividad comicial o de afinidad comicial (como los llamados equivalentes epilépticos y otros) con hallazgos electroencefalográficos significativos.
- 10.2. Migraña.
- 10.3. Movimientos involuntarios anormales uni o bilaterales, generalizados o no en todas sus formas, como temblor, tic o espasmo de cualquier causa.
- 10.4. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten el desarrollo de la función policial o pueda suponer un riesgo para sí mismo o terceros. El mero diagnóstico de disartria o defemia o tartamudez manifiesta, no será considerada como causa de exclusión, en cambio no así las dificultades importantes de la fonación.

11.- Trastornos psiquiátricos.

- 11.1. Depresión.
- 11.2. Trastornos de la personalidad.
- 11.3. Psicosis.
- 11.4. Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicotrópicas o drogas, incluido alcohol.
- 11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten el desarrollo de la función policial o puedan suponer un riesgo para sí mismo o terceros.

12. Aparato endocrino.

- 12.1. Procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de diabetes no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

13. Sistema inmunitarios y enfermedades infecciosas.

- 13.1. Enfermedades infecciosas y parasitarias que por contagiosidad sean incompatibles con el desempeño de la función policial.
- 13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas no asintomática o no controladas con tratamiento médico que imposibiliten el desempeño del puesto de trabajo.
- 13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de VIH no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

14. Patologías diversas.

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico, defecto físico o característica somática que, a juicio de personal facultativo médico, limite o incapacite a la persona aspirante en el momento del examen, o previsiblemente en el futuro, para el ejercicio del normal desarrollo de la función policial o pueda suponer un riesgo para si mismo o terceros.

Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO III

TEMARIO

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

3. Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

5. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

6. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

7. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

8. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

9. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

10. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.

11. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

12. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.

13. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

14. Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

15. La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.

16. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

17. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

18. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

19. La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

20. La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

21. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

22. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

23. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

24. Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

25. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

26. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

27. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

28. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".

29. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

30. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

31. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

32. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

33. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

34. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

35. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

36. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

37. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

38. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.

39. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

40. Deontología policial. Normas que la establecen.

ANEXO IV

MODELO DE SOLICITUD PARA SER ADMITIDO EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE DOS PLAZAS DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILAFRANCA DE CÓRDOBA (OEP 2022 Y 2023)

DATOS DEL INTERESADO					
DNI, Tarjeta de Residencia o CIF	Apellidos o Razón Social			Nombre	
Actuando en nombre Propio En representación de: _____					
_____ DNI/CIF: _____					
Tipo Vía	Domicilio	Nº	Portal	Esc	Planta
C.P.	Municipio	Provincia			
Correo Electrónico			Teléfono		
<p align="center">MEDIO PREFERENTE O LUGAR A EFECTOS DE NOTIFICACIONES</p> <p><input type="checkbox"/> Notificación Electrónica (es necesario certificado electrónico) A través del correo electrónico, recibirá un AVISO de que tiene una notificación en Sede Electrónica. Si es un sujeto obligado a relacionarse con la Administración de forma electrónica (art. 14,2 Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), debe marcar Notificación Electrónica. Dirección electrónica habilitada: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Por correo postal</p>					

EXPONE: Que habiendo tenido conocimiento del proceso selectivo de personal funcionario de carrera, mediante el sistema de oposición en turno libre, para ocupar dos plazas pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría Policía, del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, convocadas por este Excmo. Ayuntamiento (OEP 2022 y 2023).

DECLARA:

Primero: Que son ciertos los datos consignados en esta solicitud y que reúne todas las condiciones exigidas en las Bases de la convocatoria para la participación en el proceso de selección, además de las exigidas en la normativa reguladora.

Segundo: Que, en caso de ser admitido/a en las pruebas selectivas, autorizo al Equipo Médico a que me efectúen las exploraciones y las pruebas médicas y analíticas necesarias para acreditar mi aptitud física, por todo ello:

SOLICITA:

Ser admitido/a en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia, así como la admisión de los documentos que se acompañan:

- Resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen.
 - Fotocopia del DNI en vigor.
 - Copia del título de Bachiller, técnico superior de formación profesional o equivalente.
- Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en estas

Bases habrán de citar la disposición legal en la que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

Copia de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

En _____, a _____ de _____ de _____

El Solicitante,

Fdo. _____

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCION DE DATOS

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa de protección de datos personales, Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba le informa que los datos personales serán incorporados a la actividad de tratamiento indicada en la sección ACTIVIDAD DEL TRÁMITE, sin que se prevean comunicaciones de datos salvo aquellas requeridas por obligación legal o a los correspondientes encargados de tratamiento. No se procederá a la elaboración de perfiles ni se adoptarán decisiones automatizadas. Puede ejercer sus derechos en materia de protección de datos, cuando se den los requisitos establecidos en el RGPD, en nuestra Sede Electrónica, mediante la presentación de una solicitud en el Registro General, o por cualquiera de los medios establecidos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas. En caso de incumplimiento del responsable del tratamiento podrá reclamar ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (CTPDA). Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en nuestra política de protección de datos alojada en www.villafrancadecordoba.es/aviso-legal

CONSIENTO a Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba el tratamiento de mis datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este formulario y demás documentos que, en su caso, se adjunten con el mismo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y según información y finalidades detalladas en la POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS ubicada en la página web www.villafrancadecordoba.es/aviso-legal . En caso de no aceptar el tratamiento de sus datos en los términos previstos, le informamos que no será posible la prestación del servicio para el que se solicitan dichos datos.

CONSIENTO Siendo menor de edad, pero con plena capacidad para decidir el tratamiento de mis datos personales en virtud de lo descrito en el art. 8 del Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos (RGPD) y en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, al ser mayor de 14 años, AUTORIZO a Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba el tratamiento de mis datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este formulario y demás documentos que, en su caso, se adjunten con el mismo, de conformidad con lo establecido en el RGPD y en la LOPD-GDD y según información y finalidades detalladas en la POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS ubicada en la página web www.villafrancadecordoba.es/aviso-legal

legal. En caso de no aceptar el tratamiento de sus datos en los términos previstos, le informamos que no será posible la prestación del servicio para el que se solicitan dichos datos.

CONSIENTO el tratamiento de los datos personales del menor (menos de 14 años) por Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, de conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, según información contenida en la POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS ubicada en la página web www.villafrancadecordoba.es/aviso-legal y para las finalidades ahí descritas. En caso de no aceptar el tratamiento de sus datos en los términos previstos, le informamos que no será posible la prestación del servicio para el que se solicitan dichos datos.

CONSIENTO a Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba el tratamiento de datos relativos a [origen étnico o racial/ opiniones políticas/ convicciones religiosas o filosóficas/ afiliación sindical/ datos genéticos/ datos biométricos/ salud/ vida sexual u orientación sexual], tipificados como datos de categoría especial, con la finalidad de [atención de urgencia en caso de necesidad], de conformidad con lo establecido en los artículos 9 y 13 del Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos y en los artículos 9 y 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, según información contenida en la Política de Protección de Datos ubicada en la página www.villafrancadecordoba.es/aviso-legal . En caso de no aceptar el tratamiento de los datos en los términos previstos, le informamos que no será posible la prestación del servicio para el que se solicitan dichos datos.

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Núm. 2.479/2023

Al no haberse presentado alegaciones durante el período de información pública, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria, celebrada el día 28 de abril de 2023, sobre el expediente 6/2023 de modificación presupuestaria de Créditos Extraordinarios, financiados con cargo al Remanente de Tesorería (GEX 768/2023) para Gastos Generales resultante de la liquidación.

Para dar cumplimiento al artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se publica el contenido del mismo:

Estado de Gastos

Aplicación	Descripción	Importe €
340.22706	HONORARIOS TÉCNICOS: REHABILITACIÓN ENERGÉTICA Y REFORMA DEL EDIFICIO DE USOS MÚLTIPLOS	35.599,65
TOTAL		35.599,65

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Altas en concepto de ingresos

Aplicación de Ingresos	Descripción	Importe
870.00	REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES	35.599,65
TOTAL		35.599,65

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos

25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Villanueva del Rey, 2 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde en funciones, Andrés Morales Vázquez.

OTRAS ENTIDADES**Comunidad de Regantes de Aguilar de la Frontera Aguilar de la Frontera (Córdoba)**

Núm. 2.538/2023

Por la presente se convoca Junta General Ordinaria de la Comunidad de Regantes de Aguilar de la Frontera, a celebrar el día 28 de junio de 2023, a las 19:00 horas en primera convocatoria, y a las 19:30 horas en segunda convocatoria, en el salón de actos Auditorio Sebastián Valero (anteriormente conocido como auditorio de los Desamparados), calle Desamparados nº 30, de Aguilar de la Frontera, para tratar el siguiente orden del día:

PRIMERO: Aprobación del acta de la sesión anterior.

SEGUNDO: Presentación de cuentas del ejercicio 2022. Balance de situación. Aprobación, si procede.

TERCERO: Presupuesto para el ejercicio 2023. Establecimiento de derramas. Aprobación, si procede.

CUARTO: Informe del desarrollo del proyecto.

QUINTO: Aprobación de Estatutos, Reglamento de la Junta de Gobierno y Reglamento del Jurado de Riegos.

Toda la documentación, además de la que se remite con la convocatoria, está a disposición de los comuneros en la sede de la Comunidad de Regantes de Aguilar. Se ruega concertar cita para su revisión.

Aguilar de la Frontera, 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Presidente, Manuel Olmo Berlanga.