

BOP

Córdoba

Año CLXXXVIII

Sumario

II. ADMINISTRACIÓN ELECTORAL

Junta Electoral Provincial. Córdoba

Constitución definitiva de la Junta Electoral Provincial para las Elecciones Generales a celebrar el 23 de julio de 2023

p. 5551

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Aprobación definitiva del Cuarto Expediente de Modificación por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito del Presupuesto 2023 de la Diputación de Córdoba

p. 5551

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Aprobación definitiva del Proyecto básico y el Pliego de Cláusulas Económico-Administrativas que han de regir la Concesión Demanial para la ampliación y explotación de una Residencia de Mayores

p. 5551

Ayuntamiento de El Carpio

Resolución por la que se delega en la Concejala doña Rafaela Cárdenas Bernal la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil, el día 17 de junio de 2023

p. 5552

Ayuntamiento de Guadalcazar

Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Guadalcazar y el Personal Laboral a su servicio

p. 5552

Ayuntamiento de Iznájar

Resolución por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos del procedimiento extraordinario de estabilización, para proveer tres plazas de Guarda de Campo, mediante el sistema de concurso

p. 5564

Ayuntamiento de Lucena

Acuerdo por el que se aprueba dejar sin efecto, el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, por el que sea aprobada la Convocatoria del III Pre-

mio Escolar Dia Mundial de Medio Ambiente 2023

p. 5568

p. 5565

Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba

Resolución por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos, designación del Tribunal de Selección, y fecha primer ejercicio de la fase de oposición, del proceso selectivo para la provisión de una plaza de Responsable de Vías públicas y Jardines, en régimen de laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición

p. 5565

Ayuntamiento de Montemayor

Resolución de Alcaldía nº 492/2023, de fecha 6 de junio, se aprueba la avocación de competencias asumidas por la Junta de Gobierno Local

p. 5566

Ayuntamiento de Montoro

Aprobación inicial del Resumen Ejecutivo del Proyecto técnico Estudio de Detalle para Barriada de Virgen de Gracia nº 36 y 38 de este municipio

p. 5567

Resolución por la que se efectúa nombramiento para cubrir una plaza de funcionaria de carrera en la categoría de Arquitecta, correspondiente a la OEP extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de esta Corporación

p. 5567

Ayuntamiento de Palenciana

Resolución por la que se delega en el Concejal don Francisco José Velasco Linares la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil

p. 5568

Ayuntamiento de Pozoblanco

Resolución de 7 de junio de 2023, de la Presidencia, por la que se aprueba la Memoria Justificativa y la iniciación del expediente para la aprobación del Convenio Urbanístico de la Unidad de Ejecución 2 del Plan de Sectorización SUNI-11 de Normas Subsidiarias de Planeamiento de este municipio

Ayuntamiento de Puente Genil

Aprobación definitiva expediente nº 10/2023 de Modificación Presupuestaria, por Crédito Extraordinario, financiado con cargo al remanente líquido para gastos generales

p. 5568

Ayuntamiento de Torrecampo

Contratación personal laboral del puesto de trabajo de Limpiador/a, incluido en el proceso de estabilización de empleo temporal, en aplicación de la Ley 20/2021

p. 5569

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Resolución de Alcaldía nº 183/2023, de 31 de mayo, por la que se acuerda la contratación como personal laboral fijo, de los aspirantes que han superado el proceso selectivo para la estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso

p. 5569

VIII. OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. Córdoba

Modificación de la Plantilla de Personal del ICHL para el ejercicio 2023

p. 5569

Instituto Municipal de las Artes Escénicas. Gran Teatro. Córdoba

Decreto de Nombramiento de Experto, de carácter externo, como persona de reconocido prestigio en el ámbito de las Artes y la Cultura

p. 5570

Residencia Municipal de Mayores de Torrecampo

Resolución Contratación personal laboral del puesto de trabajo de Limpiador/a, incluido en el proceso de estabilización de empleo temporal, en aplicación de la Ley 20/2021

p. 5571

ADMINISTRACIÓN ELECTORAL

**Junta Electoral Provincial
Córdoba**

Núm. 2.589/2023

**JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL
CÓRDOBA
EDICTO**

DON JOSÉ MIGUEL CANTADOR MORENO, Secretario de la Junta Electoral Provincial de Córdoba, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.3 de LOREG.

Habiéndose producido el cese por traslado publicado en el BOE de 7 de junio actual del Vocal Judicial Itmo. Sr. DON ARMANDO GARCÍA CARRASCO, se ha procedido por esta Junta Electoral Provincial en sesión celebrada en el día de la fecha a su sustitución, que ha correspondido a la Itma. Sra. DOÑA INMACULADA NEVADO POVEDANO, quedando por tanto constituida definitivamente esta Junta Electoral Provincial de la siguiente forma:

Itmos Sres:

-Presidente: Sr. DON JOSÉ MARÍA MAÑAGA CALLE.

-Vocales:

Sr. DON FELIPE LUIS MORENO GÓMEZ.

Sra. DOÑA INMACULADA NEVADO POVEDANO.

-Delegado Provincial del Censo Electoral:

DON FRANCISCO BLAS BRAVO.

Vocales no judiciales:

DOÑA PILAR GONZÁLEZ CUEVAS.

DON ÁLVARO NAVARRO QUERO.

Secretario Ilustre:

Sr. JOSÉ MIGUEL CANTADOR MORENO.

Y para que conste y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, se libra el presente Edicto en Córdoba, a doce de junio de dos mil veintitrés. Firmado electrónicamente por el Secretario de la Junta Electoral Provincial, José Miguel Cantador Moreno.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 2.619/2023

Aprobado provisionalmente el Cuarto Expediente de Modificación por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito del Presupuesto 2023 de la Diputación de Córdoba, por acuerdo del Pleno en sesión ordinaria, celebrada el día 17 de mayo de 2023, y no habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo durante el plazo de exposición al público, que finalizó el pasado día 9 de junio, de conformidad con lo estipulado en el Art. 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, RD 2/2004, de 5 de marzo, queda aprobado definitivamente, expresándose a continuación:

1º. La aprobación definitiva del Cuarto Expediente de Modificación por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito del Presupuesto 2023 de la Diputación de Córdoba, con el siguiente resumen por capítulos:

		EMPLEOS	
CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS			26.955,74
	Capítulo 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios		26.955,74
SUPLEMENTOS DE CRÉDITO			272.342,22
	Capítulo 1: Gastos de Personal		13.662,82
	Capítulo 7: Transferencias de Capital		258.679,40
TOTAL EMPLEOS			299.297,96
		RECURSOS	
BAJAS DE CRÉDITO			299.297,96
	Capítulo 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios		13.662,82
	Capítulo 6: Inversiones Reales		26.955,74
	Capítulo 7: Transferencias de Capital		258.679,40
TOTAL RECURSOS			299.297,96

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 del, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo.

Córdoba, 15 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Vicepresidenta 2º, Felisa Cañete Marzo.

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 2.534/2023

Asunto: Aprobación expediente concesión demanial.

Expediente: Gex 2022/11620.

ANUNCIO DE ALCALDÍA

En relación con el procedimiento denominado "CONCESIÓN DEMANIAL DEL USO PRIVATIVO DE UNA PARCELA Y UN EDIFICIO DE DOMINIO PÚBLICO MUNICIPAL SITA EN POLÍGONO 16, PARCELA 10, PEÑA DEL ÁGUILA (ALMODÓVAR DEL RÍO, CÓRDOBA) PARA LA AMPLIACIÓN Y POSTERIOR EXPLOTACIÓN DE UNA RESIDENCIA DE MAYORES", finalizado el plazo de exposición pública mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia nº 71, de fecha 17 de abril de 2023, y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, sin que durante el plazo de 20 días se haya presentado reclamación alguna, el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria, celebrada el pasado 18 de mayo de 2023 acordó, entre otras cuestiones:

PRIMERO. Considerar definitivamente aprobado el proyecto básico y el Pliego de Cláusulas Económico-Administrativas deno-

minado "PLIEGO DE CLÁUSULAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HAN DE REGIR LA CONCESIÓN DEMANIAL DEL USO PRIVATIVO DE UNA PARCELA Y UN EDIFICIO DE DOMINIO PÚBLICO MUNICIPAL SITA EN POLÍGONO 16, PARCELA 10, PEÑA DEL ÁGUILA (ALMODÓVAR DEL RÍO, CÓRDOBA) PARA LA AMPLIACIÓN Y POSTERIOR EXPLOTACIÓN DE UNA RESIDENCIA DE MAYORES" con CSV 6444E03F0AD2E50C1DA7, al no existir reclamación durante la fase de información pública.

SEGUNDO. Acordar la apertura de la fase de licitación conforme al contenido del Pliego de Cláusulas Económico Administrativas Particulares y al proyecto básico de obra.

TERCERO. Delegar en la Alcaldía las actuaciones que le corresponda al Pleno de la Corporación, como órgano de contratación, en relación con el procedimiento de licitación de la concesión demanial objeto del presente acuerdo.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Sr. Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que pudiera estimarse más conveniente al derecho de los interesados.

Almodóvar del Río, 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa en funciones, María Sierra Luque Calvillo.

Ayuntamiento de El Carpio

Núm. 2.540/2023

Expediente: 3735/2023.

Asunto: Delegación de matrimonio de Miguel Ángel Arroyo Muñoz y Montserrat Romero Cordón en Rafaela Cárdenas Bernal. Rfa. FVDD.

RESOLUCIÓN ALCALDÍA

Esta Alcaldía tiene atribuida por Ley la facultad de delegar determinadas atribuciones, conforme al artículo 21.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Razones de oportunidad y como medida instada por los interesados, aconsejan esta delegación especial para el matrimonio civil a celebrar en el Museo Histórico Municipal de El Carpio, el día 17 de junio de 2023, a las 20:00 horas.

Por consiguiente, vistos, entre otros, los artículos 21.3 de la LRRL; 43.3 y ss., del RD 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de conformidad con lo dispuesto en la directriz segunda de la Instrucción de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre autorización del matrimonio civil por los Alcaldes, por la presente he RESUELTO:

1. Delegar en la Sra. Concejala de este Ayuntamiento, DOÑA RAFAELA CÁRDENAS BERNAL, el ejercicio de las atribuciones de oficiante del matrimonio civil para el día diecisiete de junio de

2023, a las 20:00 horas.

2. Notifíquese esta Resolución al interesado y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia.

En El Carpio, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Desirée Benavides Baena.

Ayuntamiento de Guadalcázar

Núm. 2.562/2023

DOÑA MARÍA DEL PILAR HINOJOSA RUBIO, SECRETARIA INTERINA DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR (Córdoba)

CERTIFICO:

Que con fecha 26 de mayo de 2023 se ha dictado la siguiente resolución;

"ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA URGENTE DE PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR, CELEBRADA EL DÍA 26 DE MAYO DE 2023.

Expediente Gex 1113/2023.

En GUADALCÁZAR (Córdoba), siendo las 08.30 HORAS del día 26 de MAYO de dos mil veintitrés, se reúnen en el Salón de Sesiones de esta Casa-Ayuntamiento los siguientes Sres. Concejales:

ALCALDE-PRESIDENTE:

–DON FRANCISCO ESTEPA LENDINES (PSOE): Asiste.

CONCEJALES:

-DOÑA ROSARIO ALCALDE BAENA (PSOE): Asiste.

-DON SERGIO GIRONA GARCÍA (PSOE): Asiste.

-DON DOMINGO JOSÉ REINA SERRANO (PSOE): Asiste.

-DOÑA ISABEL MIÑAMBRES CONTI (PSOE): No Asiste.

-DOÑA MARÍA HERMINIA ALCALDE MARTÍNEZ(PP): Asiste.

-DON ANTONIO MIGUEL CAPDEVILLA GÓMEZ(PP): Asiste.

-DOÑA ADRIANA CASTRO VÍBORA (PP): No Asiste.

-DOÑA Araceli Bolancé Peña (PP): No Asiste.

Comparece igualmente la Secretaria-Interventora de la Corporación, que da fe al objeto de celebrar, en primera convocatoria, sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, citada para este día a las 08:30 horas.

Comprobada la existencia de quórum y abierto el acto por la Presidencia, se trató, deliberó y resolvió acerca de los siguientes asuntos incluidos en su orden del día:

PARTE RESOLUTIVA

PUNTO PRIMERO. APROBACIÓN DE LA URGENCIA QUE MOTIVA LA CONVOCATORIA

Por parte de la Secretaria se explica que el motivo de la urgencia deriva de la proximidad de las elecciones y la dificultad de celebrar plenos tras la celebración de las mismas y previo a la nueva investidura.

Acto seguido, se procede a la votación.

Se aprueba con el voto favorable y UNÁNIME de los Sres. Concejales del grupo municipal PSOE y grupo municipal PP, la justificación de la urgencia (seis votos a favor).

PUNTO ÚNICO. APROBACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES LABORALES.

Por parte de la Secretaria se procede la lectura de la propuesta de Alcaldía;

PROPUESTA DE ALCALDÍA

Examinado el Convenio Colectivo negociado por el Ayuntamiento de GUADALCÁZAR y la representación de los trabajadores.

Considerando que el personal laboral al servicio de las Admi-

nistraciones Públicas se rige por los preceptos del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que así lo dispongan, y por la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables.

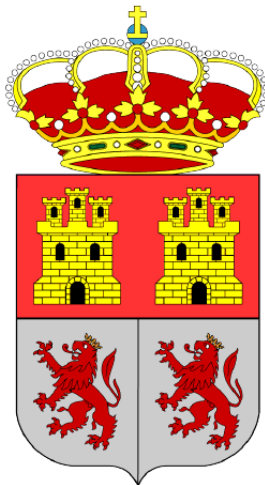
Considerando que, respecto a la negociación colectiva, el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP- establece que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del Título III que expresamente les sean de aplicación.

Considerando que en la negociación se ha respetado lo dispuesto en los artículos 82 a 92 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Considerando que corresponde al Ayuntamiento Pleno, la aprobación del Convenio Colectivo, en cuanto el mismo puede afectar a las materias contempladas en el artículo 22.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL.

Por todo ello se propone por esta Alcaldía

PRIMERO. Aprobar el siguiente Convenio Colectivo aplicable al personal laboral al servicio de este Ayuntamiento:



«
**CONVENIO COLECTIVO ENTRE
EL AYUNTAMIENTO DE GUADALCÁZAR
Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Base Jurídica y Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Guadalcázar y la representación de los trabajadores, según regula 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 y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad

Autónoma Andaluza, para regular las relaciones laborales entre dicho Ayuntamiento y el Personal Laboral a su servicio.

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal. Asimismo, regula las condiciones laborales y sociales de todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo.

Artículo 2. Ámbito de Personal.

Afecta el presente documento al personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcázar con contratación en régimen de derecho laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación. Igualmente será de aplicación el presente documento a los funcionarios de este Ayuntamiento, siempre y cuando sea sobre materias no tratadas en el Estatuto Básico del Empleado Público y se trate de condiciones más beneficiosas.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del sector público que se regirán por sus normas específicas.

-El personal contratado en virtud de programas específicos de política de empleo o inserción social que pueda concertar el Ayuntamiento.

Artículo 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2025. Transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

No obstante, denunciado este Convenio y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad de su articulado.

Artículo 4. Vinculación, derecho supletorio, condiciones más beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del Derecho in dubio pro operario.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación (salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente).

Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 5. Incremento y Revisión.

Con carácter anual, se fijarán las retribuciones anuales así como la actualización de las ayudas económicas reconocidas en es-

te Convenio. Preferentemente antes de finalizar el mes de diciembre, se negociarán y pactarán, a través de la Mesa de Negociación, conforme a la legislación vigente, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de enero de cada año natural, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de las/los empleadas/as del Ayuntamiento de Guadalcazar.

Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por un miembro de la parte social y un miembro por parte de la empresa.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria Mixta, con voz pero sin voto, los asesores que cada parte vea conveniente.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta serán las siguientes:

1. Vigilancia del fiel cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación del Convenio.
3. La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta, a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

Hasta dos días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Empresa podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime conveniente mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de la Comisión, los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Empresa, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Artículo 7. Principio de Igualdad

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la OEP de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tengan una composición de género paritaria.

Artículo 8. No discriminación por motivos de identidad de género

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrá derecho a la autodeterminación de género pudiendo esta ser una identidad de género distinta de la asignada al nacer. Se estará a lo dispuesto en el marco normativo que garantiza los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y a sus familiares.

*Identidad de género:

A los efectos del presente artículo, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual tal y como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, e incluye la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrá derecho a que se use en su centro de trabajo un lenguaje inclusivo, no sexista, no discriminatorio y al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada. Al desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, libremente determinada. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que lo acreditan en su centro de trabajo, como pueden ser placas identificativas o vestuario.

El Ayuntamiento de Guadalcazar, facilitará al personal a su servicio que se identifique con el colectivo LGTBI, los medios necesarios para que puedan de forma natural, ejercer su derecho a mostrar libremente su identidad de género.

Artículo 9. Acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni se tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

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

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre la persona en el lugar de trabajo.

Siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al mismo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas, el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a pueda emprender.

Artículo 10. Protección de datos.

El tratamiento de la información facilitada por el personal al servicio de la Corporación estará sometido a los principios y garantías previstas en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Capítulo II

De las relaciones de trabajo

Artículo 11. Modalidad y Conocimiento de Contratación.

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y sea cual sea su modalidad, se efectuarán siempre por escrito.

La empresa queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral, a remitir copia básica de la misma a los representantes de los trabajadores quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Asimismo, la empresa vendrá obligada a entregar al empleado en el plazo máximo de siete días, desde su incorporación al trabajo, copia del contrato, así como del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 12. Trabajadores con discapacidad.

1. En cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, el Ayuntamiento, en su Oferta de Empleo Público anual reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la plantilla del Ayuntamiento.

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

2. La Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 13. Relación de Puestos de Trabajo y Clasificación profesional.

Las partes se comprometen a elaborar la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con la clasificación profesional siguiente:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo, la clasificación profesional actual en el momento de firmar el convenio seguirá vigente.

Artículo 14. Período de Prueba.

La duración del periodo de prueba será de tres meses para los trabajadores comprendidos en los grupo de Titulado Superiores y Medios (Grupos A1, A2 y B), de un mes para los contratos comprendidos en los niveles de Personal cualificado (Grupos C1 y C2), y de quince días para los trabajadores incluidos en el nivel de Personal no cualificado.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba.

Al empleado/a se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo o relación jurídica-laboral.

Artículo 15. Situaciones laborales.

Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Excedencia: Voluntaria, Por cuidado de familiares, Forzosa y por Incompatibilidad.

1. Servicio activo:

Los empleados se hallan en situación de servicio activo cuando ocupan una plaza correspondiente a las relaciones de puestos de trabajo y el consiguiente desempeño de la función que conlleva.

Los empleados públicos en situación de servicio activo, tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

2. Excedencias:

-Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a cinco años; Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

4. Las peticiones de excedencias serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes.

5. El personal excedente no devengará retribuciones, y no tendrá derecho a la reserva de su plaza, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Corporación. No será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

-Por cuidado de familiares:

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

En todos los supuestos de excedencia por cuidados de familiares se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo, que esta situación sea computada a efectos de antigüedad, además el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación; también podrá participar en los procedimientos de promoción que se cele-

bren durante el período en que se encuentre en excedencia.

-Forzosa:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 16. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcázar que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier enfermedad o accidente, común o laboral, se establecerá un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100% de todas sus retribuciones fijas.

Artículo 17. Cese del Trabajador.

Cuando un trabajador cese en la empresa por iniciativa propia, deberá comunicarlo obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso se le detraerá, en su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos.

Capítulo III Régimen de trabajo

Artículo 18. Organización y racionalización del trabajo.

1. Organización: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio; resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

2. Racionalización: La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir esta empresa, teniendo entre otras, las siguientes finalidades:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

3. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.
- f) Traslado del Centro de trabajo.
- g) Sistema de remuneración.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión del servicio municipal prestado por la empresa, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por la Mesa General de Negociación y, con posterioridad, por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

Artículo 19. Modificación de los sistemas de Producción.

Siempre que por parte del Ayuntamiento se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón de incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria por otra más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones o Departamentos en los que con anterioridad no los hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores, desde el mismo momento en que sea incluido el Orden del Día la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a efectos de que se pueda emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrá de establecerse de acuerdo con los imperativos de Justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción a que el empleado tiene derecho, corriendo los gastos a cuenta del Ayuntamiento.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de la Empresa, previa negociación entre ésta y los representantes de los trabajadores. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizaran fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta al centro de trabajo, el Ayuntamiento abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento que se originen.

Artículo 20. Formación Profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos de-

be realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

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 colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones sindicales u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la Corporación y la representación unitaria o sindical del personal.

El Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 21. Reconversión de puesto de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, el Ayuntamiento de Guadalquivir proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de forma tal que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

El personal que acuda al correspondiente cursillo de adaptación impartido fuera del término municipal de Guadalquivir tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de desplazamientos que pudieran producirse.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

En el supuesto de que esta reconversión implique un cambio de categoría y haya una merma de las retribuciones del empleado reconvertido, el Ayuntamiento garantizará como mínimo las retribuciones que este viniera percibiendo.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

1. Siempre que el personal al servicio del Ayuntamiento tuviese que desempeñar, con carácter excepcional y por necesidades del servicio, funciones de distinta categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de

comunicarse obligatoriamente por escrito, tanto al trabajador afectado, como a los representantes de los trabajadores, al menos con cinco días de antelación a aquel en que empieza a desempeñarse estos trabajos, salvo que por motivos de urgencia no fuera posible la comunicación previa.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal laboral, especialmente en todo lo referente a la consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a 90 días dentro del año natural, bien sea de manera continua o alterna, sin que en ningún momento sufran mermas las retribuciones por el desempeño de estas funciones ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral.

El personal a cargo del Ayuntamiento de Guadalquivir podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días alternos o consecutivos en un año natural.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo el Ayuntamiento, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán las que en cómputo mensual bruto, corresponda a la categoría del puesto de trabajo de que se trate.

Si durante el tiempo que el empleado estuviese realizando un trabajo de superior categoría, sufriese un accidente laboral, durante la baja percibiría las retribuciones que devengase la categoría superior.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral ordinaria de todo el personal será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2. Con carácter anual, antes del 30 de noviembre, en el ámbito de la Mesa de Negociación, se procederá a elaborar el Calendario Laboral, al que asimismo se le unirá como anexo, una vez elaborado, el Plan de Vacaciones, manteniéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

A efectos de negociar y establecer el calendario laboral anual, se tendrá en cuenta lo siguiente:

-Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos.

-En el caso de que la jornada diaria exceda de seis horas, el personal disfrutará de un descanso durante su jornada de treinta minutos para desayuno, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos empleados cuya jornada de trabajo sea de al menos cinco horas, tendrán derecho a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, la pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

-Durante el periodo estival comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora para los trabajadores a tiempo completo. Dicha reducción horaria será negociada con los representantes de los trabajadores.

3. Jornada de especial dedicación: Podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial, que será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condi-

ciones para aplicar las jornadas establecidas.

4. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, el ayuntamiento, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

Así mismo se procederá del modo establecido cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Artículo 24. Teletrabajo.

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; sin que se menoscabe la eficacia en la prestación de los servicios, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como facilitar el acceso al empleo a personas con determinadas patologías de salud o que han sido víctimas de violencia de género.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, re-

cogidos en la norma que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio

3. Podrán solicitarlo aquellos empleados que estén en situación de servicio activo y desempeñen un puesto susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.

Quedarán exceptuadas aquellas solicitudes de empleados que presten servicios durante toda la jornada laboral en puestos tales como:

-Puestos de atención e información a la ciudadanía.

-Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

-Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección y coordinación.

4. Cuando no fuera posible autorizar dicha modalidad de trabajo a todas las personas solicitantes, primero se intentará establecer sistemas de rotación de acuerdo entre el personal afectado y la Administración. Cuando ello no se factible, se valorarán preferentemente las siguientes circunstancias:

-Tener un grado de discapacidad superior al 33%.

-Tener determinada patología médica susceptible de mejorar sin movilidad del domicilio.

-Funcionarias víctimas de violencia de género.

-Necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Artículo 25. Flexibilidad horaria.

-Por motivos personales, y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

-Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no existirá flexibilidad horaria.

Asimismo y excepcionalmente se podrán autorizar con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El empleado público que disfrute esta flexibilización deberá comunicar la finalización de la concreta causa motivadora de la concesión de esta flexibilidad horaria, con el fin de que el órgano competente para su concesión, la deje sin efectos. En cualquier

caso, la finalización de dicha causa comportará automáticamente el cese en el disfrute de la flexibilización.

La recuperación del horario podrá realizarse de lunes a viernes, ininterrumpidamente hasta las 18,00 horas.

Las solicitudes de flexibilidad horaria en razón a alguna de las circunstancias expresadas anteriormente que sean formuladas por el personal que no disfrute del horario flexible así como las del personal con jornada u horarios especiales, serán atendidas en función de las características del servicio y de las posibilidades de su organización.

Artículo 26. Horario de trabajo.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado.

Los cuadrantes en los que figuren los horarios, turnos de trabajo y distribución de jornada se negociarán con los representantes de los trabajadores habiendo de estar aprobados y ratificados como máximo el día 15 de enero del ejercicio al que corresponda.

Artículo 27. Control de la jornada.

Cada empleado deberá registrar en la máquina biométrica de control de presencia, software habilitado, aplicación, programa informático u hoja de registro la entrada y salida de su puesto de trabajo, así como el tiempo de descanso, quedando registrada la jornada laboral efectiva, así como las posibles horas extraordinarias.

Capítulo IV

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 28. Permisos y licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El régimen de permisos y licencias derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral según las diversas causas será, como mínimo, el siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, tres días hábiles cuando el hecho causante se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cinco días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurrieran fuera de los 30 km de la localidad.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente del período de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

En cualquiera de los casos contemplados en el primer párrafo de este apartado, cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cuatro días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurrieran fuera de los 30 km de la localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal 20 horas mensuales que no podrán ser acumuladas.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabaja-

doras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años, 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, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 acredite que se encuentra en situación de dependencia, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

f) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

g) Por asuntos particulares, seis días hábiles por año completo de servicio o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo.

Además de los días de libre disposición, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

j) Por matrimonio civil, religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, quince días hábiles.

k) Por traslado de domicilio: sin cambio de localidad de residencia se concederá un permiso de un día hábil, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a otra localidad, y de tres días hábiles si supusiera cambio de provincia.

l) Por razones de enfermedad, el/la trabajador/a que precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, siempre que sea del Servicio Público de Salud, así como para acompañar a consultas médicas a hijos menores de 16 años y a familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad acreditada superior al 33%, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribuciones alguna, debiendo el trabajador presentar el justificante correspondiente.

m) En los supuestos de matrimonio, nacimiento de hija/o, o fallecimiento de familiar de primer o segundo grado, los días de descanso serán los primeros días laborables tras el hecho causante.

n) Si en el año natural coincidiera que hay varios festivos que caigan en Sábado, el personal al servicio del Ayuntamiento de Guadalcázar recuperará hasta un máximo de 2 días festivos, asimismo si alguno de los festivos nombrados en este Convenio coincidiera con un día de descanso del trabajador/a, dicho día sería trasladado a otra fecha elegida por la trabajador/a dentro del año natural en curso y nunca pudiendo añadirlo a las vacaciones.

En todos los casos previstos en los artículos anteriores, el tiempo transcurrido se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económi-

cos del personal durante todo el periodo de duración del permiso.

Todas las referencias hechas a los derechos de las y los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en Registro Público de Parejas de Hecho.

Asimismo, las referencias hechas a los derechos de las hijas/os en materia de disfrute de permisos y licencias, se extienden también a los hijos/as de la o el cónyuge o pareja de hecho de la persona solicitante, siempre que en este caso se acredite la convivencia mediante la aportación de certificado de empadronamiento.

La concesión de los permisos corresponde a la Alcaldía, y estará subordinada a las necesidades del servicio.

Salvo el permiso de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, no será posible compatibilizarse más de un permiso o licencia. La concedida con posterioridad anulará a la que se viene disfrutando con anterioridad cuando ésta agotara el plazo para el que fue concedida.

La petición de todas las licencias y permisos deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando en todo caso documentación fehaciente que fundamente la petición, salvo en los casos en que los hechos causantes sobrevengan y no sea posible su solicitud anticipada.

Artículo 29. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte del Ayuntamiento y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el 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, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e 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.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se ha creado una nueva prestación denominada prestación por nacimiento y cuidado del menor que sustituye y engloba las prestaciones de maternidad y paternidad. También se crea una nueva prestación que sustituye a la Lactancia que se denomina corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Artículo 30. Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Duración total para cada progenitor de 16 semanas, ampliable según supuestos:

-Ampliación a 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

-Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de

hijo/a con discapacidad en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

-Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas.

La duración total se disfrutará del siguiente modo:

-Parte obligatoria: 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente posteriores al parto, a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

-Parte voluntaria: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

En caso de adopción internacional se tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa. Pudiéndose iniciar el permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

Artículo 31. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 32. Vacaciones.

1. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el Plan Anual de Vacaciones y Sustituciones, que deberá estar terminado antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

2. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles o 30 naturales por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien preferentemente deberá concentrarse en los meses estivales (1 de junio a 31 de septiembre). Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos, a petición del trabajador/a, de 15 días hábiles consecutivos o periodos de hasta 5 días hábiles seguidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

4. Las vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos salariales de carácter mensual.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, ni su finalización coincidirá con un día de descanso, iniciándose el trabajo en el primer día laborable.

5. Aquellos/as trabajadores/as que, teniéndolas solicitadas y que por necesidades de servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este periodo estival, se le garantizarán otros siete días más de vacaciones fuera de éste periodo.

6. Siempre que no se produzca un preaviso por la Dirección con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del empleado o empleada y, en todo caso, al disfrute de los días en los que efectivamente se haya visto afectado, con un incremento de siete días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador o trabajadora, debiéndose justificar sobradamente la necesidad de fuerza mayor que ocasione el cambio en la fecha de las vacaciones.

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

Cuando un trabajador o trabajadora se jubile, independientemente de la fecha en que lo haga, dentro del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales.

En cumplimiento de lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, la empresa contratará a una persona con la antelación suficiente para que quede cubierto el servicio.

Capítulo V

Derechos sindicales

Artículo 33. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los/as empleados/as corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 34. Garantías Sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

-Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario debiendo ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a que pertenezca, siempre que dicho Órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia a que el interesado pudiera tener derecho, así como de las competencias propias de los Órganos de Representación Unitaria.

-El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

-Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad,

sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

-No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su formación, promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

-No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

-Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

-Disponer de un crédito de horas retribuidas mensuales de 20 horas.

Artículo 35. Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar cuando legalmente así corresponda, en los diversos órganos de la dirección del centro, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de salud laboral, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

2. Respetar lo pactado con la Corporación, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.

3. Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

4. Notificar a la dirección del centro de trabajo cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

5. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 36. Competencias.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados públicos del centro.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de esta empresa.

b) Tener derecho, en los términos establecidos por las disposiciones vigentes, a negociar las condiciones, métodos de trabajo y organización del mismo.

En todo lo no previsto en este capítulo se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Capítulo VI

Salud, seguridad y condiciones de trabajo

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

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 del corre-

lativo 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 garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 38. Obligaciones y Derecho de los Trabajadores.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por instituciones del plan nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a las recomendaciones médico-preceptivas y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes así como cualquier otra obligación que le señale la ordenanza.

Artículo 39. Revisión médica.

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará a través del Servicio de Prevención ajeno que tenga concertado el Ayuntamiento.

Las revisiones médicas serán voluntarias, dejando constancia por escrito de la renuncia, salvo en aquellas categorías que por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, se requiera que el reconocimiento sea obligatorio.

Dicha revisión se efectuará en tiempo de trabajo. En caso de que dicha revisión coincidiese con el descanso del trabajador, habrá que compensarle con un descanso igual en tiempo al empleado en dicha revisión.

Artículo 40. Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado, guantes, mascarillas, etc& homologados que sean necesarios. El trabajador tendrá la obligación de entregar la prenda gastada o deteriorada para sustituirlas por prendas nuevas. El Delegado de Prevención, según corresponda, participará en la fijación de modelos y tipos de prendas. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 41. Cursos de Prevención de Riesgos.

Se procederá a la celebración de un curso en materia de Prevención de Riesgos Laborales para quienes hubieren asumido las respectivas responsabilidades, así como los trabajadores que por su puesto de trabajo conlleven un riesgo añadido.

Asimismo, la empresa autorizará la asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por entidad externa, a los empleados que hubieren asumido responsabilidad sobre la

materia, al objeto de progresar en su capacitación para el correcto desarrollo de las responsabilidades a sumidas.

Capítulo VII

Régimen económico

Artículo 42. Estructura salarial.

La definición y estructura de las retribuciones a percibir por el personal afectado por el presente Convenio será la siguiente:

1. **Retribuciones Básicas:**
Salario/Sueldo.
Trienios Antigüedad.
Pagas Extraordinarias.
2. **Retribuciones Complementarias:**
Complemento de Productividad.
Servicios Extraordinarios, Sábados, domingos y festivos.
3. **Conceptos Compensatorios:**
Indemnización por razón de servicio.
Indemnización por desplazamiento.
Indemnización por transporte.

Artículo 43. Sueldo o Salario Base.

1. El sueldo o salario base es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalcazar acogidos al presente Convenio. Los importes de sueldo serán los que se fijen cada año para tales grupos en la Ley estatal de Presupuestos.

Artículo 44. Trienios o Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad económica fija para las diferentes categorías profesionales, por cada tres años de servicios continuados o alternos, reconocidos en el Ayuntamiento de Guadalcazar.

1. Al personal se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en el Ayuntamiento de Guadalcazar.

2. El valor del trienio será el mismo que se establece en el estatuto del personal funcionario, y se someterá a las mismas modificaciones.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del sueldo/salario base, trienios/antigüedad y retribuciones complementarias, y se abonarán en los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

El personal que cese al servicio de esta Corporación antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente.

Artículo 46. Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio.

La actividad laboral en estos días deberá estar suficientemente justificada por parte del Ayuntamiento y se entenderá como algo excepcional.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y festivos, establecidos en su calendario laboral, se le compensará con un complemento salarial por cada día de

su descanso semanal o festivo establecido en su calendario laboral, equivalente al incremento del 40 % del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio de los fijados como de trabajo en el calendario laboral de cada trabajador o trabajadora.

Si la jornada de trabajo, en festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio.

Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio y para estos supuestos pueda formalizarse entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.

En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o periodo de descanso semanal obligatorio.

Los días 12 de mayo, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero tendrán especial consideración y compensación. En estos días la compensación será elegida por el trabajador entre percibir la cantidad de 50 euros o el disfrute de dos días de descanso.

Artículo 47. Horas extraordinarias.

La prestación de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de los supuestos de catástrofe.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, no podrán superar ochenta al año, y habrá de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1. Solamente podrán realizarse y en su caso compensarse en descansos, o económicamente, servicios extraordinarios u horas extraordinarias fuera de jornada habitual cuando haya sido autorizados previamente por escrito, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados.

2. Los servicios extraordinarios u horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

3. La compensación por servicios extraordinarios u horas extraordinarias, ya sea económica o en descanso, será a razón del doble del tiempo trabajado, considerándose una hora completa lo trabajado por un tiempo superior a 30 minutos de servicio realizado.

4. Cuando la compensación sea económica, se retribuirán dichas horas con un importe equivalente al doble del valor de la hora ordinaria, incluyendo para su cálculo todos los conceptos retributivos.

Si las horas extraordinarias se realizan en los días considerados especiales, 12 de mayo, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, la compensación tanto en descanso como económica será del 2,5 del valor de la hora ordinaria.

5. Mensualmente, la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias devengados, causas que lo han motivado, empleados que lo han efectuado y servicios al que están adscritos.

6. El/la trabajador/a será quien decida la forma de remunerar

las horas extras.

Artículo 48. Complemento de nocturnidad.

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores y trabajadoras que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 15 % del salario base.

Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por catorce pagas, a fin de obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 15 %. La fórmula a aplicar es:

Comp. de nocturnidad = (Salario base mensual /Jornada máxima anual) \times 14 \times 0,15 \times nº horas nocturnas trabajadas.

Artículo 49. Complemento de disponibilidad.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas.

Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios que implican su desplazamiento,

Su retribución debe ser del 15 % del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

Capítulo VIII

Derechos digitales

Artículo 50. Regulación del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS).

1. Se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento para el uso de Internet, Intranet, correo electrónico y dispositivo móvil municipal (en caso de tener asignado uno):

-Las herramientas citadas son de la exclusiva propiedad municipal y su uso está limitado al normal ejercicio de las tareas asignadas a cada puesto. Por ello, y con carácter general, no se podrá utilizar ninguna de estas herramientas para usos particulares.

-En este sentido, no se podrán utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, envío de correos con anexos de gran capacidad, ni realizar envíos sin relación con el ejercicio profesional que interfiera con las comunicaciones del resto de los empleados, perturbe el normal funcionamiento del Ayuntamiento o vulnere la imagen pública de la Institución.

-Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo o discapacidad.

-Está estrictamente prohibido el acceso a chats, descarga de programas no autorizados previamente, uso de antiproxy y, en general, cualquier otra actuación que pueda facilitar la injerencia de terceros en los sistemas informáticos municipales, poniendo en riesgo la confidencialidad de los datos, así como su integridad, ante los riesgos potenciales de virus, malware, etcétera.

-El incumplimiento de estas normas podrá suponer la adopción de restricciones en la utilización de estos medios y la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

-El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos

efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. El uso por parte de los representantes del personal de Internet, Intranet y correo electrónico para la realización de su tarea representativa se llevará a cabo de forma limitada sin que, en ningún caso, perturbe el normal funcionamiento de la red informática, los equipos informáticos o la prestación de los servicios municipales.

Artículo 51. Desconexión Digital.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalcazar tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 52. Derecho a la Intimidad frente al Uso de Dispositivos de Videovigilancia y Geolocalización.

1. El Ayuntamiento de Guadalcazar informará con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

2. Del mismo modo, el Ayuntamiento de Guadalcazar informará de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Ambas partes se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Guadalcazar quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII, Régimen disciplinario establecido en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y a las normas y Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. »

SEGUNDO. Notificar el presente acuerdo al Comité de Empresa para proceder a su firma.

TERCERO. Comunicar el presente acuerdo a la autoridad laboral, en el plazo máximo de quince días contados a partir del momento de la firma del Convenio Colectivo, con traslado de su texto íntegro, a los efectos previstos en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-ET/15-.

En Guadalcazar, a 25 de Mayo de 2023.

EL ALCALDE

FRANCISCO ESTEPA LENDINES”.

Tras la lectura de la anterior propuesta los concejales –DON DOMINGO JOSÉ REINA SERRANO (PSOE) y –DON ANTONIO MIGUEL CAPDEVILLA GÓMEZ (PP) se muestran conformes con el contenido del convenio.

Una vez que la Corporación Municipal quedó debidamente enterada de todo ello acto seguido se somete a votación;

Se aprueba y acuerda con el voto favorable y UNÁNIME de los Sres. Concejales del grupo municipal PSOE y grupo municipal PP(seis votos a favor).

PRIMERO. Aprobar el Convenio Colectivo aplicable al personal laboral al servicio de este Ayuntamiento

SEGUNDO. Notificar el presente acuerdo al Comité de Empresa para proceder a su firma.

TERCERO. Comunicar el presente acuerdo a la autoridad laboral, en el plazo máximo de quince días contados a partir del momento de la firma del Convenio Colectivo, con traslado de su texto íntegro, a los efectos previstos en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-ET/15-.

No habiendo más asuntos de los que tratar, por la Presidencia se levantó la sesión, siendo las nueve horas y treinta minutos, de la que se extiende la presente minuta, de lo que yo, la Secretaria, doy fe.

LA SECRETARIA VºBº DE ALCALDÍA

En Guadalcazar.

(Documento firmado y fechado electrónicamente)”

Y para que conste fehacientemente y surta efectos donde a su razón proceda, expido la presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Guadalcazar.

Vº Bº

EL ALCALDE EL SECRETARIO GENERAL

(Fecha y firma electrónicas) (Fecha y firma electrónicas)

Guadalcazar, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Francisco Estepa Lendines.

Ayuntamiento de Iznájar

Núm. 2.542/2023

Por el Sr. Alcalde-Presidente se dictó Resolución de fecha 8 de junio de 2023, declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, así como la causa de exclusión del procedimiento extraordinario de estabilización para proveer tres plazas de guarda de campo mediante el sistema de concurso, la que copiada dice así:

"Visto que con fecha 25 de mayo de 2022, se aprobó la Oferta Pública de Empleo extraordinaria para la estabilización (BOP Córdoba número 101, de 30 de mayo de 2022), que fue rectificadas por Resolución de 23 de diciembre de 2022 (BOP Córdoba número 248, de 30 de diciembre de 2022).

Visto que por Resolución de 23 de diciembre de 2022 (BOP Córdoba número 248, de 30 de diciembre de 2022), se aprobaron las bases y convocatoria del proceso de estabilización de personal del Ayuntamiento de Iznájar, por el sistema de concurso, con carácter excepcional y derivado de la Oferta de Empleo Público extraordinaria para estabilización derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que fueron rectificadas por la existencia de diversos errores materiales mediante Resolución de 9 de marzo de 2023 (BOP Córdoba número 52, de 17 de marzo de 2023).

Visto que con fecha 31 de marzo de 2023, se publicó anuncio con extracto de la convocatoria en el BOJA número 62, y con fecha 18 de abril de 2023 en el BOE número 92, se publicó el anuncio de la convocatoria de Tres plazas de Guarda de Campo, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre, entre otras finalizando el plazo para la presentación de solicitudes el 18 de mayo de 2023.

Habiendo transcurrido el plazo para la presentación de instancias para participar en el proceso selectivo, procede la aprobación de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, señalando, en este último caso la causa de exclusión.

En uso de las atribuciones que me confiere la legislación vigente y de acuerdo con lo previsto en la Base Cuarta de las Bases que rigen la presente convocatoria,

RESUELVO:

PRIMERO. Declarar admitidos provisionalmente al proceso selectivo convocado para Tres plazas de Guarda de campo, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre:

NOMBRE COMPLETO	DNI
ALMIRÓN MORENTE, MANUEL	***1746**
CABELLO PACHECO, DOMINGO	***8115**
CASTILLO HERRERO, SIXTA	***1955**
DONCEL PACHECO, JUAN	***6687**
GUILLÉN GRANADOS, MIGUEL	***3964**
HERRERO GRANADOS, ADORACIÓN	***6505**
LEÓN LÓPEZ, MANUEL	***3425**
PACHECO CABELLO, PEDRO	***0535**
PACHECO RODRÍGUEZ, JOSÉ	***2579**
RABASCO MARTÍN, ANTONIO JAVIER	***1572**
REAL CAMPILLOS, MARCOS	***0621**
ROLDÁN QUINTANA, PILAR	***8738**

SEGUNDO. Declarar excluidos provisionalmente a los aspirantes que se relacionan a continuación, señalando el motivo de dicha exclusión:

EXCLUIDOS PROVISIONALMENTE

NOMBRE	DNI	Motivo de la exclusión
ÁLVARO LORENZO, RUBÉN	72881447J	No acredita pago tasas No acredita posesión Título oficial de guarda rural o equivalente

TERCERO. Otorgar un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio del presente Decreto para que los excluidos por falta de algún documento puedan aportarlo, subsanen la falta y presenten las alegaciones que tengan a bien deducir en defensa de su derecho.

CUARTO. Dar publicidad a la presente resolución mediante su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, el Tablón de edictos y en la web municipal.

En Iznájar, 8 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Lope Ruiz López.

Ayuntamiento de Lucena

Núm. 2.375/2023

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, celebrada el veinticinco de mayo de 2023, ha aprobado dejar sin efecto el acuerdo adoptado por esta Junta de Gobierno Local, por el que sea aprobada la Convocatoria del III Premio Escolar Día Mundial

de Medio Ambiente 2023, y cuyo extracto aparece publicado en el Boletín Oficial de la Provincia Córdoba nº 83, de 4 de mayo de 2023.

Lucena, 31 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba

Núm. 2.569/2023

Asunto: Lista definitiva de admitidos y excluidos y fecha primer examen del proceso selectivo para la provisión de una plaza de Responsable de Vías Públicas y Jardines, en régimen laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, vacante en la plantilla del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Don Miguel Ruz Salces, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba, hace saber:

Con fecha de 9 de junio de 2023, se ha dictado Resolución de la Alcaldía número 2023/00000808, con la siguiente dicción literal: "Visto que mediante Provincia de Alcaldía se inició expediente para la selección de un Responsable de Vías Públicas y Jardines, en régimen laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, vacante en la plantilla del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Considerando que en virtud de Resolución de la Alcaldía nº 2022/00001040, de fecha 25 de agosto de 2022, se procedió a la aprobación de las bases que han de regir el procedimiento selectivo y convocar el mismo siendo objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 168, de fecha 31 de agosto de 2022.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para participar en el procedimiento de selección en virtud de Resolución de Alcaldía nº 2023/00000612, de fecha 26 de abril de 2023, se procedió a la aprobación de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos concediendo un plazo para la subsanación de las solicitudes provisionalmente excluidas.

Una vez concluido el plazo de subsanación de solicitudes resulta necesario aprobar definitivamente la relación de aspirantes en el citado procedimiento de selección.

Es por todo ello, por lo que en uso de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía Presidencia por el artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la lista definitiva de solicitudes admitidas y excluidas para participar en el expediente para la selección de un Responsable de Vías Públicas y Jardines, en régimen laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, vacante en la plantilla del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba, que a continuación se relaciona:

LISTADO DEFINITIVA DE ADMITIDOS:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
ADALID VALLE, MARÍA JOSÉ	**9889**
ANTÚNEZ SANTOS, JESÚS	**4522**
ARIZA ARIZA, JUAN PEDRO	**0739**
CASASOLA SANTIAGO, ALFREDO	**9422**
ESTEPA PÉREZ, AGUSTINA	**3514**
GADEO MORAL, RAFAEL	**3673**
GARCÍA HIDALGO, ALFONSO	**0193**
LÓPEZ SÁNCHEZ, JOSÉ CARLOS	**2265**
LUNA BLANCAT, FRANCISCO	**8815**
MANJÓN BLANCO, MARÍA LUISA	**9480**
MANJÓN BLANCO, RAFAELA	**9480**

MÁRQUEZ JIMÉNEZ, JOSÉ ANTONIO	**0010***
MÁRQUEZ JURADO, AGUSTÍN	**9930***
MOLINA MARÍN, JUAN	**2284***
MUÑOZ SOLER, JOSÉ	**3520***
ORTEGA VALLE, CRISTÓBAL	**3620***
OSUNA VILLALBA, GABRIEL	**5448***
PALACIOS CANTILLO, BENJAMÍN	**9784***
PAREDES RABASCO, FRANCISCO JAVIER	**6086***
PRIETO MONTILLA, JESÚS	**8835***
ROMERO CRESPO, ANTONIO	**8858***
ROMERO RAMÓN, JOSÉ LUIS	**7984***
RUIZ PUERTOS, FRANCISCO JOSÉ	**1451***
TRILLO PEÑA, JESÚS	**8793***
VELASCO GONZÁLEZ, RAFAEL	**0696***
ZAMORANO ADAMUZ, MANUEL	**4855***

LISTA DEFINITIVA DE EXCLUIDOS:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	CAUSA DE EXCLUSIÓN
BECERRA MUÑOZ, RAFAEL	**0722***	(2) No aportación del resguardo de abono de la tasa en el período de presentación de solicitudes establecido
BLÁZQUEZ JIMÉNEZ, RAFAEL	**9460***	(2) No aportación del resguardo de abono de la tasa en el período de presentación de solicitudes establecido
CRESPO ARIZA, ANTONIO JESÚS	**9758***	(2) No aportación del resguardo de abono de la tasa en el período de presentación de solicitudes establecido (3) DNI no está en vigor (4) Permiso de conducir no está en vigor
GONZÁLEZ CORRAL, JOSÉ ANTONIO	**9876***	(2) No aportación del resguardo de abono de la tasa en el período de presentación de solicitudes establecido
GUTIÉRREZ MORENO, ALFONSO	**9788***	(6) No aportación del modelo de representación Apud Acta para la acreditación que actúa en nombre del representante
MORALES EXPÓSITO, ALEXANDRE	**6625***	(7) Documentación aportada (solicitud) correspondiente a otro proceso selectivo, concretamente al procedimiento selectivo Oferta Extraordinaria de Estabilización de Empleo D.A. 6ª Ley 20/2021, Administrativo/a (personal laboral)
PINO ARMERO, MARIO	**8255***	(1) Anexo I aportado sin firmar
RUIZ MENGUAL, ALFONSO	**7882***	(2) No aportación del resguardo de abono de la tasa en el período de presentación de solicitudes establecido

SEGUNDO. Fijar como fecha de realización del primer ejercicio de la fase de oposición del presente procedimiento de selección el próximo día 23 de junio de 2023, a las 11:00 horas en el Centro Guadalinfo de la localidad de Montalbán de Córdoba sito en C/Empedrada nº 98, planta 1ª, advirtiéndole que la falta de presentación de los aspirantes en el momento de ser llamados podría comportar que decaiga automáticamente en su derecho a participar en el presente procedimiento, quedando excluidos del mismo.

TERCERO. Designar como miembros del Tribunal de Selección de la citada plaza a los que a continuación se relacionan:

Presidente:

Don Manuel Díaz Buenestado. Ingeniero Agrónomo de la Diputación de Córdoba.

Vocales:

Don Antonio Martínez Parlón. Capataz Agropecuario de la Diputación de Córdoba.

Don Francisco D. Santaella Pahlen. Capataz Agropecuario de la Diputación de Córdoba.

Don Ildefonso Pérez de la Lastra Zamorano, Auxiliar Adminis-

trativo del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Secretario:

Don Alfonso Lastres Carmona, Policía Local del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Designar asimismo como miembros suplentes del Tribunal de Selección de la citada plaza a los que a continuación se relacionan:

Presidenta:

Doña Antonia Gálvez López, Administrativa del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Vocales:

Doña Mª Luisa Márquez Noguera, Administrativa del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Doña Alfonsa Cañete Ortíz, Auxiliar Administrativa del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Doña Antonia Fernández Marín, Administrativa del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Secretario:

Don Francisco Javier Blázquez Moreno, Policía Local del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

CUARTO. Publicar la resolución en la sede electrónica del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba, alojada en la web www.montalbandecordoba.es así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba para su conocimiento y efectos oportunos.

Lo manda y lo firma el Sr. Alcalde don Miguel Ruz Salces en funciones, en Montalbán de Córdoba.

Fechado y firmado electrónicamente”.

Lo que se publica para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, alternativamente, cualquiera de los recursos que se indican a continuación:

a) Recurso de reposición, con carácter potestativo, ante el mismo Órgano municipal que ha aprobado la presente resolución, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la recepción de la presente notificación, según prescriben los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

b) Recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, de los de Córdoba que por turno correspondan, de conformidad con la distribución de competencias establecida en los artículos 8 y 10 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente notificación en los términos previstos en los artículos 114 y 123 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Asimismo, de conformidad con el artículo 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá interponer cualquier otro recurso que estime conveniente.

Montalbán, 9 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Miguel Ruz Salces.

Ayuntamiento de Montemayor

Núm. 2.510/2023

Por Resolución de Alcaldía nº 492/2023, de fecha 6 de junio, se aprueba la avocación de la competencia asumida por la Junta de Gobierno Local en virtud de lo dispuesto en la Resolución de esta Alcaldía nº 687/2019, de 25 de junio, de delegación de competencias, para conocer de:

-Aprobación de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al pleno,

así como la de los instrumentos de gestión urbanísticas y de los proyectos de urbanización.

-Aprobación de licencias urbanísticas incluidas en el Decreto 60/2010, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Urbanístico de Andalucía.

-Licencias de aperturas de actividades incluidas en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

-Admisión a trámite de proyectos de actuación.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2868/1986, de 28 de noviembre.

Lo que se hace público, a los efectos de su general conocimiento.

Montemayor, 6 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde en funciones, Antonio García López.

Ayuntamiento de Montoro

Núm. 2.513/2023

Visto que por la Alcaldía se ha dictado Resolución nº 1175/2023, con fecha 6 de junio del 2023, y que copiada literalmente dice así:

"Visto que con fecha de 20/10/2022, se dictó Resolución nº 1742/2022, por la que se aprobó inicialmente el documento técnico denominado "Estudio de Detalle para calle Virgen de Gracia nº 36 y 38" redactado por el Arquitecto don Alfonso Sánchez Torres.

Visto que el expediente administrativo nº 4609/2022, ha estado expuesto al público en la sede electrónica del Ayuntamiento desde el 17/11/2022 al 19/12/2022, así como publicada la resolución de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincial nº 227 de 28/11/2022, y en Diario Córdoba, de fecha 18/01/2023, así como notificado personalmente a los colindantes de los citados inmuebles.

Visto que consta en el expediente certificación expedida y firmada por la Secretaria General, en fecha 21/02/2023, donde se hace constar que, durante el periodo de información pública no se ha presentado reclamación de clase alguna.

Visto que el Estudio de Detalle fue aprobado definitivamente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada en segunda convocatoria el día 01/03/2023.

Visto que en el documento técnico no consta resumen ejecutivo, documento que de acuerdo al artículo 94.4 c) del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 25.3 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, el resumen ejecutivo debe incluirse en la documentación expuesta al público.

Visto que con fecha de 04/05/2023, se emite certificado de acuerdo de Pleno, de fecha 02/05/2023, por el que se acuerda la Suspensión de la aprobación definitiva de estudio de Detalle para inmuebles en calle Virgen de Gracia nº 36 y 38, promovido por don Felipe y don Antonio Galán Sanz, hasta que finalicen los trámites necesarios para la aprobación definitiva del Resumen Ejecutivo.

Visto que con fecha de 05/05/2023, los Promotores, don Felipe y don Antonio Galán Sanz presentan por registro de entrada de

este Ayuntamiento documento de Resumen Ejecutivo.

Visto que con fecha de 01/06/2023, se ha emitido informe técnico-jurídico por los Servicios de Arquitectura y Urbanismo de la Diputación de Córdoba en el que consta entre otros:

(...) 8. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS DETERMINACIONES URBANÍSTICAS.

-La ordenación que plantea el Estudio de Detalle se valora positivamente ya que no se altera el parámetro básico de techo edificable, no se incrementa el volumen ni se altera el uso establecido por el planeamiento general.

-La ordenación de volúmenes en el interior de la parcela no ocasiona perjuicio ni altera las condiciones de ordenación de los predios colindantes.

Por lo tanto, el documento se adecúa al Planeamiento vigente en el Municipio, debiendo atenderse el siguiente aspecto:

9. OBSERVACIONES

Tal y como se ha indicado en el apartado 5 del presente informe, se considera innecesario el establecimiento de un sistema de actuación para ejecución del planeamiento y la reparcelación de la parcela afectada, debiendo resolverse la operación u operaciones de división material de la misma a través de la oportuna licencia urbanística de parcelación (Art. 137 de la LISTA).(....)

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con el artículo 21.1.j) de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO:

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Resumen Ejecutivo del proyecto técnico Estudio de Detalle para Barriada de Virgen de Gracia nº 36 y 38:

(Referencias Catastrales 9186204UH7098N0001RU, 9186204UH7098N0003YO, 9186204UH7098N0004UP, 9186204UH7098N0002TI, promovido por Felipe y Antonio Galán Sanz y de acuerdo a documento técnico redactado por don Alfonso Sánchez Torres, Arquitecto.

SEGUNDO. Someter la aprobación inicial a un periodo de información pública por periodo de un mes mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Periódico Diario Córdoba y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento (www.montoro.es).

TERCERO. Simultáneamente, notificar personalmente a los propietarios y demás interesados directamente afectados por el Estudio de Detalle, dándoles audiencia para que aleguen lo que tengan por pertinente".

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.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el documento será elevado para su aprobación definitiva por el Pleno del Ayuntamiento, si procede.

Montoro, 6 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa en funciones, M^a Dolores Amo Camino.

Núm. 2.533/2023

Por Resolución de la Concejala Delegada en funciones del Área de Recursos Humanos, Educación, Limpieza y Turismo nº 1185/2023, de fecha 7 de junio, se ha efectuado el nombramiento de doña María Jesús de Torres Díaz, con DNI ***2679** para cubrir una plaza de funcionario de carrera, categoría de Arquitecto/a, Escala Administración Especial, subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, correspondiente a la OEP extraordinaria para la

estabilización de empleo temporal de este Ayuntamiento, mediante concurso (BOP nº 93 de 17-05-22), y de conformidad a la bases de selección (BOP nº 228, de 29-11-2022).

Para adquirir la condición de funcionario de carrera deberá tomar posesión en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia (Base 10).

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En Montoro, a 7 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa en funciones, Ma Dolores Amo Camino.

Ayuntamiento de Palenciana

Núm. 2.537/2023

EXPTE. GEX nº 2023/2211.

DECRETO DE ALCALDÍA

DON GONZALO ARIZA LINARES, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIANA (CÓRDOBA).

Recibido auto dictado por la Ilmo. Sr. Juez Encargado del Registro Civil de Palenciana, por el que se autoriza la celebración del matrimonio civil de doña María Dolores Hurtado Gámez y doña Teresa Linares Castro y la prestación del consentimiento del mismo en este Ayuntamiento de Palenciana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de Código Civil y la Instrucción de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Registros y Notariado.

En virtud de las facultades que me confieren los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por RD 2568/86, de 28 de noviembre, por el presente

RESUELVO:

PRIMERO. Delegar en favor de don Francisco José Velasco Linares, Concejal de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la celebración del matrimonio civil entre las contrayentes doña María Dolores Hurtado Gámez y doña Teresa Linares Castro, previsto para el día 09 de junio de 2023.

SEGUNDO. Dar publicidad de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, y dar cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre.

Dado en Palenciana, por el Sr. Alcalde-Presidente, a 6 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gonzalo Ariza Linares.

Ayuntamiento de Pozoblanco

Núm. 2.536/2023

Mediante Resolución de Presidencia, fecha 7-06-2023, se aprueba la memoria justificativa y se ordena la iniciación del expediente para la aprobación del Convenio Urbanístico para la gestión de la Unidad de Ejecución 2 del Plan de Sectorización SUNI-11 de Normas Subsidiarias de Planeamiento de Pozoblanco, convenio cuya vigencia se incluirá las obras de urbanización con un ámbito de 176.693,23 m² correspondiente a suelo sectorizado y 3.174,12 m² correspondiente a obra exterior, totalizando 179.867.35 m², situada al sur del municipio de Pozoblanco, esta unidad de ejecución cuenta con los siguientes linderos: al Norte la

parcela 9032 del polígono 18 (cordel de la campiña) en el tramo que discurre por los sectores PPI10 Y SUNI11, parcela rústica 186 del Polígono 18 descrita catastralmente como Barranco Pozo Nuevo; al Este con parcela 37 del Polígono 17 (las Granadillas) de propiedad privada, parcela 66 del polígono 17 (La Morra) propiedad de Covap, parcela 33 del Polígono 17 (la Morra) propiedad de la SCA Olivarera Los Pedroches; al Sur parcela 33 del Polígono 18 (Barranco del Pozo Nuevo), parcela 9032 del Polígono 18 (Camino cordel de la Campiña), parcela 9033 del Polígono 18 (camino de las Merinillas) parcela 181 del Polígono 18 (La Morra), parcela 9004 del Polígono 18 (CM Peñón del Búho) y parcela 9012 del Polígono 17 (CM Peñón del Búho). Todas ellas propiedad del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco; al Oeste: parcela 9009 del Polígono 18 (carretera provincial de Pozoblanco a Obejo-6411) y terrenos pertenecientes a la unidad de ejecución 1 del SUNSI-11, actualmente propiedad de Covap. La estructura de propiedad es un 83,1648 % pertenece a Covap (promotor de la iniciativa) y el 16,8352% pertenece al Ayuntamiento.

Se ordena someter a información pública el texto del convenio urbanístico, de conformidad con artículos 9 y 10 de Ley 7/2021, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y tablón de edictos del Ayuntamiento por plazo de 20 días hábiles. El cómputo de plazo se cuenta desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, por lo que los interesados en concurrir a este procedimiento y alegar lo que a su derecho convengan podrán dirigir sus alegaciones al Departamento de Secretaría-Patrimonio del Ayuntamiento de Pozoblanco, en horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes, o cualquier día durante el plazo indicado a través de sede electrónica.

Pozoblanco, a 7 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde en funciones, Santiago Cabello Muñoz.

Ayuntamiento de Puente Genil

Núm. 2.493/2023

De conformidad con lo dispuesto al respecto por los artículos 169 y 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales; y 20 y 42 de Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, y habida cuenta de que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 28 de abril de 2023, aprobó con carácter provisional el expediente nº 10/2023 de Modificación Presupuestaria, por Crédito extraordinario, financiado con cargo al Remanente líquido para gastos generales, a aprobar por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar el siguiente resumen:

TERCERO. Las aplicaciones presupuestarias que se crean por medio del presente expediente son las siguientes:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Euros
171.0.449.00	Parques y Jard. Tr. Cap. EGEMASA	105.355,76 €
231.0.480.16	Subv. Asociación Aliento de Vida	10.000,00 €
311.0.480.12	Subv. Asociación Protectora Gatitud	4.000,00 €
334.0.480.22	Convenio Colaboración Cortogenial	8.000,00 €
341.0.480.05	Subv. Club Fam Bike Team	3.000,00 €
341.0.480.07	Subv. Club Ciclista de Puente Genil	1.500,00 €
341.0.480.08	Subv. Club Bádminton	2.000,00 €
341.0.480.11	Subv. Club Ciclista BTT	1.500,00 €
341.0.480.23	Subv. Club Gimnasia Rítmica	2.000,00 €

341.0.480.32	Subv. Club Atletismo Amigos del Canal	2.500,00 €
341.0.480.34	Subv. Grupo Activ. Naturaleza GAN	3.000,00 €
341.0.481.01	Subv. Club Natación Aguafría	2.000,00 €
341.0.481.04	Subv. Club Ocho Picos Trail	5.500,00 €
334.0.780.11	Subv. Cofradía Jesús Nazareno	10.000,00 €
Total Crédito Extraordinario		160.355,76 €

CUARTO. Esta modificación se financia con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales, resultante de la Liquidación del ejercicio anterior:

REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES	160.355,76 €
Capítulo 8: Activos financieros	160.355,76 €
TOTAL RECURSOS	160.355,76 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 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 del dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del Acto o Acuerdo impugnado.

Puente Genil, 6 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde en funciones, Esteban Morales Sánchez.

Ayuntamiento de Torrecampo

Núm. 2.374/2023

RESOLUCIÓN

Vistos los concursos de méritos convocados, para la provisión del puesto de personal laboral que abajo se indica, incluido 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 constata el nombre de la aspirante seleccionada, por haber obtenido las puntuaciones más elevadas y, por tanto, figura en el primer lugar del orden de prelación de conformidad con los principios de mérito y capacidad.

Vistos los documentos aportados por la aspirante seleccionada, que acreditan el cumplimiento de todos los requisitos subjetivos previstos en las bases generales y específicas de la convocatoria.

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, contratar, con efectos del día 1 de junio de 2023, a la persona que abajo se indica como titular del puesto de

trabajo de limpiador/a, en razón del concurso de méritos convocado para la provisión de la misma.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
1237*	Afán Romero, Catalina

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

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Núm. 2.376/2023

Mediante Resolución de Alcaldía nº 183/2023, de fecha 31 de mayo, se acuerda la contratación como personal laboral fijo a favor de los aspirantes que han superado el proceso selectivo para la estabilización de empleo temporal cuyo sistema de selección es el concurso (Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) y que se relacionan a continuación:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	PLAZA	GRUPO
FERNÁNDEZ RUIZ, MANUEL	***5589**	MONITOR DEPORTIVO	C1
PEREA MÁRQUEZ, EVA MARÍA	***1056**	DINAMIZADORA JUVENIL	C2
PULIDO LÓPEZ, ÁFRICA HELENA	***9379**	CENTRO GUADALINFO	C1
VISO OLLERO, MATILDE	***0591**	ADMINISTRATIVA	C1

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villanueva del Rey, 31 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por el Sr. Alcalde, Andrés Morales Vázquez.

OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local Córdoba

Núm. 2.435/2023

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria, celebrada el día 17 de mayo de 2023, ha acordado:

-MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE COOPERACIÓN CON LA HACIENDA LOCAL PARA EL EJERCICIO 2023. (GEX: 2023/24347).

Los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas, durante el plazo de exposición pública de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo.

A estos efectos, el expediente estará disponible en las Oficinas

del Servicio de Recursos Humanos, en horario de apertura, así como en el portal de transparencia del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. En caso de no presentarse reclamaciones en el plazo establecido, el expediente se considerará definitivamente aprobado, conforme a lo preceptuado en el artículo 169.1 de la citada disposición.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Córdoba, 31 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por la Vicepresidenta del Organismo, Felisa Cañete Marzo.

Instituto Municipal de las Artes Escénicas
Gran Teatro
Córdoba

Núm. 2.535/2023

DECRETO Nº: 2023/7045.

Fecha: 25/05/2023.

Nº Expediente: 2023/11183.

Asunto: CONVOCATORIA GERENTE IMAE.

Referente a: DECRETO DE NOMBRAMIENTO DE EXPERTO, DE CARÁCTER EXTERNO, COMO PERSONA DE RECONOCIDO PRESTIGIO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES Y LA CULTURA.

DECRETO DE NOMBRAMIENTO DE EXPERTO, DE CARÁCTER EXTERNO, COMO PERSONA DE RECONOCIDO PRESTIGIO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES Y DE LA CULTURA.

Por Decreto 2023/4628, de fecha 14/4/2023, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 82, de 3 de mayo de 2023, se aprobaron las Bases que habrían de regir el proceso de selección para la gerencia del Instituto Municipal de Artes Escénicas "Gran Teatro" de Córdoba.

En dichas bases, en su punto sexto, se establece:

"6. Proceso de selección.

Concluido el plazo de presentación de candidaturas, una vez comprobado que todos los solicitantes cumplen los requisitos exigidos, la Presidencia del IMAE remitirá las solicitudes para su consideración y valoración a una comisión constituida por el Gerente en funciones del IMAE, la Directora del servicio de Gestión Económica y Administrativa del IMAE, la Directora artística del IMAE y a un experto de carácter externo como persona de reconocido prestigio en el ámbito de las artes y la cultura".

La comisión analizará las candidaturas de acuerdo con el criterio de idoneidad, emitiendo un informe en el que formulará una propuesta de nombramiento ante la Presidencia del IMAE de hasta un máximo de tres candidatos/as, debidamente motivada. Para la valoración de las candidaturas podrán tener en cuenta, entre otros, los siguientes méritos:

1. Las Titulaciones Académicas de que esté en posesión el solicitante.
2. La formación específica relacionada con las funciones a desempeñar.
3. La experiencia profesional en el desempeño de funciones de gestión/dirección en entidades públicas o empresas privadas, pudiendo considerarse un valor añadido la experiencia en la dirección y gestión de entidades cuyo objeto sea la difusión cultural, particularmente teatro y espectáculos conexos y afines.
4. La propuesta de líneas de acción realizada.

Se podrá considerar igualmente un valor añadido el conocimiento de idiomas.

La toma de decisiones de la comisión se realizará tomando en consideración la mayoría de sus miembros, considerándose válidos

la propuesta que cuente con la opinión favorable de tres de sus integrantes.

Dicha comisión podrá en su caso mantener entrevistas personales con los/las candidatos/as que considere, a fin de contrastar la información recabada y analizar con más profundidad la idoneidad de los mismos. Actuará de secretaria de la comisión la Directora del servicio de Gestión Económica y Administrativa del IMAE.

La Presidencia del IMAE, en base al referido Informe, elevará a la Junta de Gobierno Local propuesta de nombramiento de la persona que considere, de entre las consideradas idóneas por la comisión, salvo que considere que ninguna de las personas candidatas es idónea para el puesto, en cuyo caso podrá declarar desierta la selección, siempre que dicha decisión sea motivada.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Córdoba realizará el nombramiento, debiendo la persona nombrada para el puesto de Gerente suscribir con el IMAE el contrato laboral de personal de alta dirección en las condiciones que han sido establecidas por el Acuerdo de pleno.

..."

En este sentido, es necesario nombrar a la persona de reconocido prestigio que integrará la comisión, para posibilitar el normal desarrollo del proceso de selección.

Se considera que Juan Miguel Moreno Calderón es una persona idónea para ser designado como el experto de carácter externo de reconocido prestigio al que aluden las bases anteriormente citadas.

Doctor por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid; Catedrático y exdirector del Conservatorio Superior de Música; numerario de la Real Academia de Córdoba; patrono de la Fundación Antonio Gala para jóvenes creadores; director artístico del Festival Rafael Orozco desde 2002; autor de varios libros, prolífico conferenciante, colaborador habitual del diario Córdoba (entre 1990 y 2011) y de diversas publicaciones especializadas, asesor de Radio Clásica entre 1992 y 2004.

Es también Presidente de la asociación pianística que lleva el nombre del desaparecido pianista cordobés, socio fundador del Ateneo (que le concedió la Fiambrera de Plata en 1988) y de la Asociación de Amigos de la Ópera, socio de honor del Real Centro Filarmónico Eduardo Lucena, de la Orquesta de Plectro de Córdoba y de AFOCO. Insignia de oro del Real Círculo de la Amistad.

Fue miembro del Consejo Social de la Universidad de Córdoba, por designación del Parlamento de Andalucía, entre 2006 y 2013.

Teniente de Alcalde de Cultura del Ayuntamiento y presidente del IMAE entre 2011 y 2015.

De acuerdo a lo anterior,

RESUELTO:

PRIMERO. Nombrar a Juan Miguel Moreno Calderón, experto de carácter externo como persona de reconocido prestigio en el ámbito de las artes y la cultura, como miembro de la comisión de selección a la que aluden las bases que rigen el proceso de selección de la gerencia del IMAE.

SEGUNDO. Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Córdoba, 25 de mayo de 2023. Firmado electrónicamente por la Concejala con Delegación, María Antonia Aguilar Ríder.

Residencia Municipal de Mayores de Torrecampo

Núm. 2.370/2023

RESOLUCIÓN

Vistos los concursos de méritos convocados, para la provisión del puesto de personal laboral que abajo se indica, incluido en la Oferta de Empleo Público de 2022 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores 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 constata el nombre de la aspirante seleccionada, por haber obtenido las puntuaciones más elevadas y, por tanto, figura en el primer lugar del orden de prelación de conformidad con los principios de mérito y capacidad.

Vistos los documentos aportados por la aspirante seleccionada, que acreditan el cumplimiento de todos los requisitos subjetivos previstos en las bases generales y específicas de la convocatoria.

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, contratar, con efectos del día 1 de junio de 2023, a la persona que abajo se indica como titular del puesto de trabajo de limpiador/a tiempo completo, en razón del concurso de méritos convocado para la provisión de la misma.

DNI

7033*

APELLIDOS Y NOMBRE

Luque Núñez, Dolores

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