



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Número: 81

Viernes, 26 de abril de 2024

Depósito Legal AL-1-1958  
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA  
Navarro Rodrigo, 17 - 04071 ALMERÍA - Tlf.: 950 211 130  
correo-e: bop@dipalme.org - web:www.bop.almeria.es

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009). Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulator de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

## SUMARIO

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

Pág.

#### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

	<i>AREA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURA, VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO Y AGUA</i>	
000990-24	APROBACIÓN PROVISIONAL PROYECTOS OBRAS 47DUS5000 Y 48DUS5000 J.G DE 8/04/2024	2
	<i>AREA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURA, VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO Y AGUA</i>	
001048-24	APROBACIÓN PROVISIONAL PROYECTO MODIFICADO OBRA 56PIM2017-2BII "NAVE POLIVALENTE EN HUÉRCAL-OVERA" J. G DE 8/04/24	3
	<i>AREA DE RECURSOS HUMANOS</i>	
001121-24	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA	4
	<i>AREA DE RECURSOS HUMANOS</i>	
001122-24	APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERIA	5
	<b>AYUNTAMIENTO DE CANTORIA</b>	
000993-24	RESULTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN COMO FUNCIONARIO MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN EN LA PROVISIÓN DE UN INGENIERO TÉCNICO EN TOPOGRAFIA	6
	<b>AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DEL ALMANZORA</b>	
000981-24	APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN URBANÍSTICA PARA LA AMPLIACIÓN DE CEMENTERIO DE GUAZAMARA	7
	<b>AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO</b>	
001124-24	APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚM. 8/2024	9
	<b>AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR</b>	
001115-24	EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA (756261) PUBLICADA ÍNTEGRAMENTE EN LA BASE NACIONAL DE SUBVENCIONES RELATIVA A CONCURSO DE CRUCES DE MAYO DIRIGIDO A CENTROS MUNICIPALES DE MAYORES, CENTROS DE DÍA, RESIDENCIAS PARA PERSONAS MAYORES, COFRADÍAS Y ASOCIACIONES 2024	10
001126-24	RECTIFICACIÓN ERROR MATERIAL EN LA TRANSCRIPCIÓN DE LA TASA POR PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO DE UNA PLAZA DE GESTOR DE MEDIO AMBIENTE	12
	<b>AYUNTAMIENTO DE VERA</b>	
001125-24	MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2º DEL ARTÍCULO 13 DEL CONVENIO, RELATIVO AL HORARIO LABORAL, A LOS EFECTOS DE INCLUIR UN APARTADO BIS, SOBRE LA JORNADA REDUCIDA	14

### ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

#### JUNTA DE ANDALUCÍA

	<i>CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO</i>	
	<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA</i>	
000983-24	CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PARTALOA CÓDIGO CONVENIO 04100502012024	15

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

990/24

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA  
AREA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURA, VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO Y AGUA****A N U N C I O**

Por Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión celebrada el día ocho de abril de 2024, ha/n quedado aprobado/s, provisionalmente, el/los proyecto/s que constituye/n la definición del objeto del contrato.

REF.	DENOMINACIÓN	IMPORTE
47DUS5000	Instalaciones de generación eléctrica renovable para autoconsumo, en el municipio de Los Gallardos, a realizar por la ...	242.849,96
<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/FCL5GXwCQ3rpt0DL5RKnVw%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/FCL5GXwCQ3rpt0DL5RKnVw%3D%3D</a>		
48DUS5000	Instalaciones de generación eléctrica renovable para autoconsumo, en el municipio de Lubrín, a realizar por la Diputación.	265.200,00

<https://ov.dipalme.org/verifirma/code/FCL5GXwCQ3rpt0DL5RKnVw%3D%3D>

En cumplimiento con lo establecido en el art. 93 del RD.Leg. 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública dicho documento, por un plazo de VEINTE (20) días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

El proyecto se considerará aprobado definitivamente si dentro del citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones al contenido del mismo.

En Almería, a diez de abril de dos mil veinticuatro.

EL DIPUTADO DELEGADO DE ÁREA, Antonio Jesús Rodríguez Segura.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1048/24

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA AREA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURA, VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO Y AGUA

### ANUNCIO

Por acuerdo de la Junta de Gobierno, adoptado en sesión ordinaria celebrada en fecha 08 de abril de 2024, se ha aprobado, provisionalmente, el proyecto modificado que a continuación se detalla:

REFERENCIA DENOMINACIÓN: 56PIM2017-2BII. NAVE POLIVALENTE EN HUÉRCAL-OVERA.

PROYECTO MODIFICADO

**Parte 1:**

[https://ov.dipalme.org/csv/?id=7779-5650-3872\\*4842-3749](https://ov.dipalme.org/csv/?id=7779-5650-3872*4842-3749)

**Parte 2:**

[https://ov.dipalme.org/csv/?id=3652-6A4A-7970\\*4D30-5535](https://ov.dipalme.org/csv/?id=3652-6A4A-7970*4D30-5535)

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 93 del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública dicho documento, por un plazo de VEINTE (20) días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

El proyecto modificado se considerará aprobado definitivamente si dentro del citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones sobre el contenido del mismo.

Almería, 15 de abril de 2024.

EL DIPUTADO DELEGADO DE ÁREA, Antonio Jesús Rodríguez Segura.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1121/24

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA AREA DE RECURSOS HUMANOS

### ANUNCIO

*Servicio de Gestión de Personal. Ngdo. de Gestión.*

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Almería, en sesión ordinaria, celebrada el 4 de abril de 2024, adoptó acuerdo sobre aprobación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Almería, en el sentido siguiente:

**“Único.** Aprobar el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Almería**, con el código url de verificación <https://ov.dipalme.org/verifirma/code/DhcDFiaVpvmUOcxJYLZSow%3D%3D>.”

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, conforme a lo previsto en el art. 46 en relación con el artículo 8, ambos de la Ley 29/1.988, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, se podrá interponer previamente, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación. En este caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición por el transcurso del plazo de un mes desde su interposición.

En Almería, a veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.

LA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS, María del Mar López Asensio.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1122/24

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA AREA DE RECURSOS HUMANOS

### ANUNCIO

*Servicio de Gestión de Personal. Ngdo. de Gestión.*

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Almería, en sesión ordinaria, celebrada el 4 de abril de 2024, adoptó acuerdo sobre el II Plan de Igualdad para el personal de la Diputación Provincial de Almería, en el sentido siguiente:

- “**1º)** Aprobar el **Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Almería**, cuya URL de verificación es la siguiente: <https://ov.dipalme.org/verifirma/code/PRoodikXTFxbYGUDToKS5q%3D%3D>, **que se incluirá como Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral y al Acuerdo Económico, Social y Sindical de los Funcionarios**, ambos de la Excm. Diputación Provincial de Almería.
- 2º)** Disponer la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, en el tablón anuncios y portal de transparencia.
- 3º)** Inscribir el II Plan de Igualdad en el Registro de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública.”

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, conforme a lo previsto en el art. 46 en relación con el artículo 8, ambos de la Ley 29/1.988, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, se podrá interponer previamente, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación. En este caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición por el transcurso del plazo de un mes desde su interposición.

En Almería, a veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.

LA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS, María del Mar López Asensio.

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

993/24

**AYUNTAMIENTO DE CANTORIA****ANUNCIO**

Habiendo concluido el procedimiento para la selección de personal funcionario mediante Concurso-Oposición para la provisión en propiedad de la siguiente plaza, en este Ayuntamiento:

Grupo	A
Subgrupo	<b>A2</b>
Escala	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
Subescala	TÉCNICA
Clase	TÉCNICOS MEDIOS
Denominación	<b>INGENIERO/A TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA</b>
Nº de vacantes	1
Funciones encomendadas	Propias del puesto de Ingeniero Técnico en Topografía
Sistema de selección	CONCURSO-OPOSICIÓN

Se publica para su general conocimiento el resultado del proceso por orden de puntuación, que es el siguiente:

Identidad del Aspirante	DNI	Puntos Obtenidos
DON JOSÉ RAMÓN GÓMEZ PARÍS	***4145**	33,00

Atendiendo a la anterior lista, se propone el nombramiento a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI
DON JOSÉ RAMÓN GÓMEZ PARÍS	***4145**

El aspirante propuesto deberá acreditar ante este Ayuntamiento, en el plazo de veinte días hábiles, desde la publicación del presente Anuncio, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Se advierte, que, de no acreditar la documentación, dentro del plazo indicado y, salvo los casos de fuerza mayor, o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Cantoria, a nueve de abril de dos mil veinticuatro.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Purificación Sánchez Aránega.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

981/24

## AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DEL ALMANZORA

### EDICTO

D. Antonio Fernández Liria Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayto. de Cuevas del Almanzora, en virtud de las competencias y potestades públicas superiores, potestad reglamentaria, reconocida y atribuida en el art. 4 y 21 Ley 7/85 2 abril y art. 55 RDLg 781/86 18 abril; en cumplimiento de los principios de publicidad activa, publicación y transparencia

HACE SABER: Que en el Pleno de la Corporación Municipal en Sesión Extraordinaria de fecha uno de abril de dos mil veinticuatro, se aprobó definitivamente:

#### **APROBACIÓN RESOLUCIÓN DEFINITIVA DE PROYECTO DE ACTUACIÓN URBANÍSTICA VINCULADA A ACTUACIÓN EXTRAORDINARIA PARA AMPLIACIÓN DE CEMENTERIO DE GUAZAMARA. BIEN DEMANIAL AFECTO A SERVICIO PÚBLICO.**

##### **PREVIA DECLARACIÓN DE INTERÉS SOCIAL sesión JGL de 07/02/2023**

**Emplazamiento:** POLÍGONO 22 PARCELA 193, GUAZAMARA, TM CUEVAS DEL ALMANZORA

**PROMOTOR,** agente edificación ILTMO. AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DEL ALMANZORA.

**Redactor:** José Manuel García Alguacil, - ARQUITECTO- colegiado n2 3964 del COAG

**Referencia Urbanística:** 23-AL-PRO-004

**Expediente Administrativo:** 2022/354100/003- 510/00002

Establece la parte dispositiva de forma literal:

*"Por todo lo expuesto se plantea al PLENO de la CORPORACIÓN de conformidad con el artículo 13 TRLSyRU, artículo 14 y 22 LISTA y artículo 32 Reglamento LISTA, como competencia material y formal del PLENO DE LA CORPORACIÓN:*

**"Primero.** - Convalidar el acto administrativo de declaración excepcional de interés público, afecto a la ejecución de AMPLIACIÓN DE CEMENTERIO MUNICIPAL como atribución y competencia de ésta Entidad Local según el artículo 25 LRBRL y artículo 9 Ley 5/2010 con adscripción y calificación jurídica de BIEN DEMANIAL AFECTO A SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL, CEMENTERIO. SE CONVALIDA el acto de DECLARACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO adoptado en sesión de 25/02/2020 en relación a ejercicio de la potestad expropiatoria y afectación a servicio público, CEMENTERIO.

**Segundo.** SE APRUEBA DEFINITIVAMENTE PROYECTO DE ACTUACIÓN para la IMPLANTACIÓN de ACTUACIÓN EXTRAORDINARIA en SUELO RÚSTICO COMÚN de obra pública de interés general en desarrollo de las competencias de la Entidad Local en materia de policía sanitaria y mortuoria, mediante la ejecución de OBRA PÚBLICA DE AMPLIACIÓN DE CEMENTERIO DE GUAZAMARA emplazada en POLÍGONO 22 PARCELA 193, GUAZAMARA, TM CUEVAS DEL ALMANZORA, 04035A022001930000BP Resolución definitiva de conformidad con el artículo 32.2.d) REGLAMENTO LISTA ACTUACIÓN EXTRAORDINARIA promovida por ILTMO. AYTO. DE CUEVAS DEL ALMANZORA, titular del predio en ejecución y ejercicio de la potestad expropiatoria. Actuación extraordinaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 LISTA y artículo 30.2.a) Decreto 550/2022 "Las promovidas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus competencias, las establecidas en los instrumentos de ordenación territorial y las declaradas de Interés Autónomo."

**Tercero.** - De conformidad con el artículo 32.2.e) R LISTA se ordena la publicación del presente acuerdo en BOP y en portal web del Ayuntamiento de Cuevas del Almanzora para general conocimiento y tutela del principio de publicidad, publicación y transparencia y al objeto de desplegar plenos efectos y ejecutividad del acto publicado

**Cuarto.** - Se determina la plena innecesidad de devengo de prestación compensatoria al acreditarse como actuación extraordinaria de naturaleza pública al ser promovida por la propia Administración en el ámbito de promoción pública, según las determinaciones en el artículo 35 en relación al artículo 32.2.b) RLISTA

**Quinto.** - Se faculta al Alcalde para la firma de los documentos preceptivos en cumplimiento del presente acuerdo y en el marco de autorización u otorgamiento de licencia preceptiva como actuación edificatoria, según el artículo 291 Reglamento LISTA

**Sexto.** - Procédase a la publicación y práctica de la notificación para determinar el comienzo de la eficacia y ejecutividad del acto notificado según el art. 38 y ss. Ley 39/2015 1 octubre y a la AGE y CCAA en tutela de la correcta aplicación del Ordenamiento Jurídico según el artículo 56 LRBRL y Decreto 41/2008".

Lo que se publica para general conocimiento y efectos, advirtiendo que contra el expresado acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse con carácter potestativo recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 52 LRRL o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la jurisdicción contencioso administrativa, en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de su notificación, conforme a lo previsto en el artículo 46, en relación con el artículo 10, ambos de la ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo.

Todo ello sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Se advierte que, de optar por la presentación del recurso de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso tal y como dispone el artículo 120 Ley 39/2015

Se ordena la publicación del referido acto para determinar el comienzo de la eficacia y ejecutividad del acto publicado en tutela de los principios de publicidad activa, publicación y transparencia, según la Ley 19/2013 y art. 45 y 46 Ley 39/2015 y como habilita el artículo 32.2.e) LISTA, ordenándose de igual forma la publicación tanto en Boletín Oficial de la Provincia como Página Web del ILTMO. AYTO. DE CUEVAS DEL ALMANZORA.

En Cuevas del Almanzora, a diez de abril de dos mil veinticuatro.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Antonio Fernández Liria.



# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1124/24

## AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO

### EDICTO

Aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria de 12/04/2024, la modificación de créditos del presupuesto del Ayuntamiento de El Ejido para el ejercicio de 2024, en la modalidad de suplementos de crédito número 8/2024, tal y como establece el art. 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se anuncia que estará expuesta al público en la Secretaría del Ayuntamiento, en unión de la documentación correspondiente, por espacio de los 15 días hábiles siguientes a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias que deberán de presentarse ante el Pleno de ésta Corporación que las resolverá en el plazo de 30 días.

Si al término del periodo de exposición no se hubieran presentado reclamaciones se considerarán definitivamente aprobadas.

En El Ejido, a 23 de abril de 2024.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Francisco Góngora Cara.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1115/24

## AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

A N U N C I O

### CONCURSO CRUCES MAYO MAYORES

*BDNS (Identif.): 756261*

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/756261>)

### CONCURSO DE CRUCES DE MAYO DIRIGIDO A CENTROS MUNICIPALES DE MAYORES, CENTROS DE DÍA, RESIDENCIAS PARA PERSONAS MAYORES, COFRADÍAS Y ASOCIACIONES DE ROQUETAS DE MAR 2024.

Con motivo de la proximidad de la celebración de las Cruces de Mayo, la Concejalía de Mujer, Participación Ciudadana y Mayores del Ayuntamiento de Roquetas de Mar ha convocado este concurso de acuerdo con las presentes BASES:

#### 1. Objetivo del concurso:

- Fomentar la participación de los mayores en actividades sociales y tradicionales.
- Incentivar la creatividad de las personas, mediante el empleo de los materiales que estén a su disposición.
- Mantener vivas las tradiciones.

#### 2. Participantes:

Podrán participar en el presente concurso todas aquellas Asoc. Municipales de Mayores, Centros de día, Residencias para Personas Mayores, Cofradías y Asociaciones que lo deseen y que residan en el municipio de Roquetas de Mar.

Sólo se aceptará la participación de los centros que se hayan inscritos durante el periodo de inscripción\*.

#### 3. Requisitos para participar en el concurso:

La Delegación de Mayores enviará a las Asociaciones de Mayores, Centros de Día, Residencias para Mayores, Cofradías y Asociaciones la inscripción para el concurso.

Para que las Cruces puedan presentarse a concurso, se deben cumplir los siguientes Requisitos.

- Que la cruz esté emplazada dentro del término municipal de Roquetas de mar.
- Que en la solicitud de inscripción figura la ubicación correcta de la Cruz, las personas que actúen como representantes del mismo y un número de teléfono.
- Entregar todo lo anterior en el Departamento del Mayor (sitio en AVENIDA DE ROQUETAS Nº 96) o enviar al correo del departamento del Mayor: [mayores@aytoroquetas.org](mailto:mayores@aytoroquetas.org)
- \*La inscripción estará abierta desde el 22 al 30 de abril, hasta las 14:00 horas.
- Debe haber un mínimo de dos participantes para que se pueda celebrar la votación, en caso contrario, el concurso quedará desierto.

- Para poder optar a los premios, las cruces deberán estar instaladas, en concreto, los días 30 de Abril hasta el 5 de Mayo.

- Las cruces de Mayo deberán estar ornamentadas con motivos tradicionales, macetas, mantones, objetos de decoración de metal, de cerámica, y cuantos otros contribuya a conservar ésta tradición.

#### 4. Votación:

Cada miembro del jurado dispondrá de una escala de valoraciones puntuable.

Los criterios de valoración puntuable.

- Belleza de la Cruz (de 0 hasta un máximo de 10 puntos)
- Ornamentación del lugar (de 0 hasta un máximo de 8 puntos)
- Originalidad (de 0 hasta un máximo de 4 puntos)
- Adecuación de la tradición (de 0 hasta un máximo de 4 puntos)
- Artesanía y detalles empleados en conjunto de la cruz (de 0 hasta un máximo de 4 puntos)

#### 5. El Ayuntamiento de Roquetas de Mar, hará público el fallo del jurado.

El jurado, que será designado por Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, a través de la Delegación del Mayor, se reserva la facultad de interpretar las presentes bases o resolver cualquier imprevisto, dando cuenta de todo ello a la Junta Local de Gobierno, que será el órgano municipal competente para aprobar el fallo del jurado y la asignación de los premios.

La participación en el concurso de Cruces de mayo supone la plena aceptación, cumplimiento y conformidad de éstas Bases.

El fallo del jurado será inapelable, pudiendo declarar desiertos algunos a la totalidad de los premios.

La forma de adjudicación: mediante acta firmada por todos los miembros del jurado indicando relación de cruces, así como el premio correspondiente a cada una de ellas.

**6. Premios:**

Habrán 3 premios:

**CATEGORÍA 1:** ASOC. MUNICIPALES DE MAYORES, CENTROS DE DÍA Y RESIDENCIAS PARA PERSONAS MAYORES DE ROQUETAS DE MAR.

- PRIMER PREMIO, valorado en 450 € + Diploma Acreditativo.
- SEGUNDO PREMIO, valorado en 300 € + Diploma Acreditativo.
- TERCER PREMIO, valorado en 150 € + Diploma Acreditativo.

**CATEGORÍA 2:** COFRADÍAS Y ASOCIACIONES.

- PRIMER PREMIO, valorado en 450 € + Diploma Acreditativo.
- SEGUNDO PREMIO, valorado en 300 € + Diploma Acreditativo.
- TERCER PREMIO, valorado en 150 € + Diploma Acreditativo.

Los premios, por su cuantía económica están sujetos a la normativa fiscal en vigor.

**7. Aceptación de las Bases:**

La inscripción del participante en el Concurso "Cruces de Mayo 2024 dirigido a Centros Municipales de Mayores, Centros de Día, Residencias para Personas Mayores, Cofradías y Asociaciones", propuesta por el Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, a través de la Delegación de Mayor, implica la íntegra aceptación de estas bases así como, la cesión de los derechos de imagen de sus cruces de mayo a la Organización, que podrá hacer uso de los mismos en los distintos formatos publicitarios, (cartelería, flyer, dípticos, autorización para publicar sus fotografías en redes sociales, webs, etc.), que estime oportunos, haciéndose constar, en cualquier caso, si fuese necesario, la autoría de la obra.

7. Cada participante podrá obtener un solo premio.

8. La organización se pondrá en contacto con los ganadores para comunicarles la decisión del jurado.

9. Las obras premiadas se mostrarán en las redes sociales del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

10. La organización se reserva el derecho de tomar decisiones ante situaciones sobrevenidas no reflejadas en las presentes bases, así como de solucionar cualquier tipo de conflicto en la interpretación de las mismas.

11. Para cualquier aclaración respecto al concurso, pueden dirigirse al Departamento del Mayor del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, al correo electrónico [mayores@aytoroquetas.org](mailto:mayores@aytoroquetas.org) o al teléfono 950.33.83.84.

En Roquetas de Mar (Almería), a 22 de abril de 2024.

LA CONCEJAL DE MUJER, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y MAYORES, M<sup>a</sup> Ángeles Alcoba Rodríguez.

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1126/24

## AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

### ANUNCIO

Expediente: 2024/6699

Don José Juan Rodríguez Guerrero, Primer Teniente de Alcalde y Concejale Delegado de Gobierno Interior y Educación del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Almería.

HACE SABER: Que, según documentos obrantes en la Secretaría General, la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en Sesión Ordinaria celebrada el día 16 de abril de 2024 adoptó, entre otros, por Delegación del Sr. Alcalde-Presidente (Decreto de 21 de junio de 2023, B.O.P. de Almería Núm. 124 de 30 de junio de 2023), el ACUERDO del siguiente tenor:

#### “INFORME PROPUESTA RECTIFICACIÓN ERROR MATERIAL EN LA TRANSCRIPCIÓN DE LA TASA POR PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO DE UNA PLAZA DE GESTOR DE MEDIO AMBIENTE Y EFICIENCIA. PROPUESTA JGL 326/2024.

1. Con fecha 2 de abril de 2024, Número 63, en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, se publicaron las Bases de la convocatoria de una plaza de Gestor de Medio Ambiente y Eficiencia, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo de clasificación A2, mediante el sistema de oposición libre. Asimismo, la convocatoria se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado número 89 de fecha 11 de abril de 2024.

2. Las citadas Bases fueron aprobadas en la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de marzo de 2024, Propuesta 239/2024. Expediente: 2024/4331. Proposición 2011/2023 JGL.

3. Tras la lectura de las mismas, se ha detectado error material en la transcripción en el importe de la tasa por participar en el proceso selectivo, que requiere su rectificación, atendiendo a lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y concordancia con la Ordenanza que regula la Tasa por la actividad administrativa conducente a la selección de personal y demás normas de aplicación, en concreto, los artículos 167.2.b y 169.1.b del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y artículo 76 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.

Es competente la Junta de Gobierno Local la aprobación de la rectificación de las Bases del proceso selectivo en virtud de lo dispuesto en el Decreto de la Alcaldía – Presidencia de fecha 21/06/2023, modificado por el Decreto de fecha 28/06/2023 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, Número 124, de fecha 30/06/2023, por el que se delegan atribuciones de la Alcaldía-Presidencia en el referenciado órgano colegiado, contrayéndose al siguiente tenor esencial para el presente expediente: Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo. (21.1g), es por lo que, **VENGO EN PROPONER** a la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**:

**Primero.** RECTIFICAR las referenciadas Bases, quedando redactados los epígrafes que se consignan a continuación en los siguientes términos:

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión, como funcionarios de carrera, de 1 plaza vacante encuadrada en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, denominación Gestor de Medio Ambiente y Eficiencia, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A2, por el sistema de acceso de Oposición, turno libre – codificación Relación de Puestos de Trabajo 732/2/06.01.MA.67-.

1.2.- El apartado 3.7. queda redactado en los siguientes términos:

Se deberá de adjuntar a la solicitud fotocopia del DNI. y RESGUARDO DE INGRESO de los derechos de examen, cuya cuantía asciende a la cantidad de 35,19 € (Estipulación 1.2 de la Ordenanza Fiscal), que serán ingresados en la cuenta del Ayuntamiento, entidad bancaria CAJAMAR, CAJA RURAL número IBAN ES80 3058 0040 3027 3200 0053-, indicando el nombre del aspirante y el concepto «derechos de examen GESTOR DEPENDENCIA AE - SUBGRUPO A2 2024», salvo quienes estuviesen exentos conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Fiscal de Tasa por la actividad administrativa conducente a la selección de personal - BOPA. Número 139, de fecha 22/07/2021-.

**Segundo.** Publicar el presente acuerdo municipal de rectificación material mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Almería y sede electrónica del Ayuntamiento de Roquetas de Mar a los efectos contenidos en el anuncio publicado en el BOE número 89 de fecha 11/04/2024.

**Tercero.** AUTORIZAR al Sr. Alcalde-Presidente y, en su caso, al Sr. Delegado de Gobierno Interior y Educación para la firma de cuantos documentos precisen para la ejecución del presente proceso selectivo.

**Cuarto.** Contra la presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso Contencioso-administrativo,

ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

La JUNTA DE GOBIERNO ha resuelto APROBAR la Proposición en todos sus términos.

Y para que así conste y surta los efectos indicados en el presente acuerdo, expido la presente con la salvedad establecida en el artículo 206 del R.O.F., y a reserva de los términos en que resulte aprobada el Acta correspondiente.”

Lo que se anuncia para constancia y conocimiento y a los efectos de quienes deseen participar en el referenciado proceso selectivo, siguiendo con el plazo abierto conforme a la Convocatoria publicada en su momento en el Boletín Oficial del Estado.

Roquetas de Mar, Almería, a 16 de abril de 2024.

EL PRIMER TENIENTE DE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO DE GOBIERNO INTERIOR Y EDUCACIÓN, José Juan Rodríguez Guerrero. Decreto de Alcaldía Presidencia de 21 de junio de 2023 (B.O.P.A. número 124 de 30 de junio de 2023).

# ADMINISTRACIÓN LOCAL

1125/24

## AYUNTAMIENTO DE VERA

### EDICTO

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día veintitrés de abril de dos mil veinticuatro, acordó prestar aprobación al expediente de modificación parcial del Convenio/Pacto unificado de condiciones laborales de los empleados públicos (Personal Funcionario y Laboral) del Excmo. Ayuntamiento de Vera (Almería), que se detallan a continuación:

**1.- Se aprueba la modificación del apartado 2º del artículo 13 del Convenio, relativo al horario laboral, a los efectos de incluir un apartado bis, sobre la “Jornada Reducida”:**

\* Horario reducido de 30 horas/semana (con reducción de una hora diaria sobre las 35 horas/semanales que fue aprobada en anterior modificación del Convenio), durante las siguientes fechas:

- Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles anteriores a los festivos de Jueves y Viernes Santo (siendo estos dos días festivos).
- Verano: Desde el 15 de junio al 15 de septiembre.
- Navidad: Desde el día 24 de diciembre hasta el seis de enero (ambos días incluidos, dado que hay servicios que trabajan durante estos días).

\* Para los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial, esta reducción se aplicará de manera proporcional a la jornada laboral de cada empleado, según su contrato y jornada.

La vigencia de este apartado se realizará desde el mismo momento de su aprobación por el Pleno Corporativo, a los efectos de que pueda aplicarse al personal desde la Semana Santa de 2024.

La reducción horaria que se aprueba, ostenta el carácter de **recuperable, dado que el art. 13/1 del Convenio exige la compensación**, puesto que, en caso contrario se incumpliría la jornada horaria ordinaria en cómputo anual.

**2.- Aprobación de la modificación del art. 20 del Convenio Unificado de Personal, relativo al Fondo de Acción Social:**

El art. 20 del Convenio Unificado de Personal, queda redactado en los siguientes términos (según acta que obra en el Expediente a su razón):

**“Artículo 20 Fondo de Acción Social.**

Se mantendrá el Fondo de Acción Social que está formado con las aportaciones realizadas por el Ayuntamiento de Vera, con cargo al Presupuesto Municipal y que será durante la vigencia del Acuerdo, por un importe equivalente al **1,50% del Capítulo I del Presupuesto de Gastos del Excmo. Ayuntamiento de Vera.**

Con cargo a este Fondo de Acción Social, se concederán ayudas al personal de este Ayuntamiento, que serán reguladas por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Pacto, según el Reglamento del FAS vigente, que podrá ser modificado por la mencionada Comisión.

Este apartado entrará en vigor con efectos retroactivos desde el uno de enero de 2024, al estar condicionada a la aprobación de los Presupuestos Municipales cuya vigencia tendrá efectos desde el 01/01/2024.

Por lo que, para la aprobación de los importes correspondientes al año 2023 (cuyo plazo de presentación de solicitudes por los empleados finalizó el 31/01/2024), que se hará efectivo en el primer trimestre de 2024, se atenderá al porcentaje del **1,5%, aprobado**, habiéndose presupuestado este porcentaje en el Presupuesto General para 2024.

**La anterior nueva regulación del Fondo de Acción Social del art. 20 del Convenio de Personal, se condiciona a una vigencia de las cuantías individuales (977 euros) para un periodo de cuatro años, sin perjuicio de su variación y ello mediante la regularización normativa del Reglamento del Fondo de Acción Social** el cual deberá aprobarse en legal forma (art. 49 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local).”

**3.- Aprobación de un incremento de la cuantía del Plan de Pensiones de la DA 3ª:** del Convenio en el siguiente sentido: Se incrementa la cuantía a abonar por el Ayuntamiento a cada empleado adscrito al Plan de Pensiones, que pasará de los **10 euros actuales, a un importe mensual de 15 euros**. Por tanto la redacción del precepto queda de la siguiente forma:

**“DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CONSTITUCIÓN DE PLAN DE PENSIONES:**

1.- Se mantendrá el Plan de Pensiones para los empleados y empleadas municipales que voluntariamente se hayan adherido o se adhieran al mismo, en idénticos términos que cuando se formalizó.

2.- Las cantidades citadas, podrán ser revisadas por el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan, que se constituya conforme a los trámites legalmente establecidos.

3.- en el momento que así lo permita la legislación vigente, el Excmo. Ayuntamiento de Vera, seguirá realizando las aportaciones acordadas por trabajador/a adherida al Plan.”

Se mantiene esta redacción en sus mismos términos pero se indica que la aportación aprobada a partir de la entrada en vigor de esta modificación será de 15€/mensuales por empleado adscrito a este Plan de Pensiones voluntario.

Este apartado entrará en vigor con efectos retroactivos desde el uno de enero de 2024, al estar condicionada a la aprobación de los Presupuestos Municipales para 2024.”

Por el presente, se dispone la publicación del acuerdo adoptado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, a los efectos de general conocimiento y demás oportunos. En particular para la plena entrada en vigor de las disposiciones acordadas, sin perjuicio de la posibilidad de aplicación directa de lo acordado una vez remitido el presente anuncio al BOP de Almería, en los términos que se indica en el art. 38 /3 y 6 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En Vera, a 23 de abril de 2024.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Alfonso García Ramos.

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

983/24

## JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

### ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Partalooa, que afecta a su personal laboral, convenio colectivo número 04100502012024**, suscrito con fecha 23 de enero de 2024, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

### ACUERDA

**Primero.** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En la Ciudad de Almería, a nueve de abril de dos mil veinticuatro.  
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amos García Hueso.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PARTALOOA

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Partes signatarias y Objeto

1. Son partes firmantes del presente Convenio el Ayuntamiento de Partalooa, representado por la Sra. Alcaldesa Presidenta D<sup>a</sup>. María Joaquina López García, y por la representación de los trabajadores el Delegado del Personal Laboral D. Raúl López Soler (UGT-Servicios Públicos Almería)

2. El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo, sociales y sindicales de las personas trabajadoras de régimen laboral del Ayuntamiento de Partalooa.

3. Se sumarán al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos más representativos y la Administración del Estado, la FEMP o la FAMP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previo informe de la Comisión Negociadora y posterior aprobación por el Pleno.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y personal

Este Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que, con relación jurídico laboral presten servicios en el Ayuntamiento de Partalooa, quedando excluido de su ámbito de aplicación el personal que se contrate en aplicación de programas de promoción de empleo o de subvenciones para la realización de trabajos concretos, no estables, ni permanentes, por lo que en ningún caso podrán emplearse estos sistemas de contratación para realizar trabajos permanentes, ni para disminuir el número de puestos fijos.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, y su vigencia será hasta el año 2025, revisándose automáticamente cada año los conceptos retributivos, conforme a las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que sean de aplicación.

2. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales naturales, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

3. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 4. Naturaleza de lo pactado

1. En caso de que la autoridad competente declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

2. Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para el personal afectado.

#### Artículo 5. Comisión de seguimiento e interpretación

1. Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión de seguimiento e interpretación integrada por el Delegado/a de Personal y un número igual de miembros de la Corporación, designados por el/la Alcalde/sa Presidente/a, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

2. Tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
- Establecer los procedimientos negociados que sean precisos para solventar de manera efectiva las discrepancias que, en su caso, puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de este convenio.

Las funciones de la comisión no obstaculizarán las funciones administrativas y contenciosas, elevándose, en caso de duda, las oportunas consultas a la autoridad competente.

3. La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses y extraordinariamente a instancia de cualquier parte, en el plazo de 4 días. Se levantará acta de todos los acuerdos y serán vinculantes para las partes.

4. Cómo trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de diez días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

5. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión de Seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos en entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto.

La Comisión de Seguimiento, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a diez días para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN, JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación Municipal, a quién corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente. La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Estructurar el trabajo de forma que se establezca la máxima productividad.
- d) Definición y clasificación de las relaciones entre puesto y categoría.

#### Artículo 7. Jornada

1. La jornada anual de todo el personal de este Ayuntamiento será la establecida legalmente para los/as empleados/as de la Administración Local. A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los/as representantes de los/as empleados/as, respetando siempre el cómputo anual.

2. La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en un promedio semanal de 35 horas y un promedio diario de 7 horas, sin perjuicio de los cambios normativos o el establecimiento de horarios especiales que habrán de adaptarse a las horas efectivas de trabajo (que se establecen en 1519 horas anuales, 217 días x 7 horas). Será requisito indispensable para la aplicación de dicha jornada que no se afecte al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural. En su defecto, la jornada ordinaria será de 37 horas y media semanales.



3. Con carácter general, la jornada se realizará de lunes a viernes y su duración diaria no podrá ser inferior a 5 horas ni superior a 8 horas. Cuando la jornada se realice de forma continuada se disfrutará de un período de 30 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

#### **Artículo 8. Calendario laboral**

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución de la jornada, se establece los horarios, anual, diario y semanal de trabajo de todo el personal. Antes del día 1 de diciembre de cada año se aprobará el calendario laboral de acuerdo con la representación del personal el cual, entrará en vigor con efecto de primero de enero de cada año.

2. El calendario laboral incorporará cada año natural y, como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido y no recuperable, y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincida en sábado.

3. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. El calendario laboral de las personas trabajadoras que tengan que prestar servicio en dichas fechas incorporará dos días de permiso, con cargo a dichas fechas. Igualmente se incorporarán dos días de permiso al calendario laboral de la jornada ordinaria cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Siendo, en todo caso, la suma de los festivos anuales, por todos los conceptos de 14 festivos más 2, totalizando 16 festivos anuales.

4. Como medida de conciliación de la vida personal y familiar las partes firmantes, acuerdan establecer una jornada especial coincidente con las vacaciones escolares de verano, Semana Santa y Navidad, tras su estudio y viabilidad en el cómputo horario anual.

5. Durante las fiestas municipales el personal municipal podrá disponer de una reducción de dos horas diarias.

#### **Artículo 9. Vacaciones y asuntos particulares.**

1. Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los/as empleados/as públicos/as de Administración Local.

2. Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós (22) días hábiles, por cada año de servicios completo o al tiempo que proporcionalmente corresponda si el tiempo de servicios prestados fue menor. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de antigüedad, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

A estos efectos los sábados no se considerarán días hábiles.

3. A lo largo del año los/as empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de 6 días por asuntos particulares que no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Además, tendrán derecho a dos días de asuntos particulares adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 10. Permisos y licencias**

1. Permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias 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.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, 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, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) 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.
- k) Por matrimonio, quince días.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género. En todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en

este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la

Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

3. Licencias no retribuidas: Lo/as empleado/as público/as en situación de servicio activo y con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, por una duración mínima de 7 días y máxima que, acumulada, no podrá exceder de 3 meses cada dos años.

Lo/as empleado/as público/as que disfruten de estas licencias tienen derecho a reserva de plaza y puesto durante dicho periodo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no devengando derecho económico alguno.

### **CAPÍTULO III. INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA, CONTRATACIÓN, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

#### **Artículo 11. Ingreso**

1. La selección y acceso de todo el personal laboral de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la legislación vigente. Debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública, y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre empleo público y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tales efectos las pruebas prácticas que sean precisas.

#### **Artículo 12. Promoción interna**

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus empleados/as públicos/as, comprometiéndose a reservar, en cada Oferta de Empleo Público, el número máximo de plazas legalmente permitido. El procedimiento de selección se realizará conforme a la normativa vigente y con preferencia del concurso.

#### **Artículo 13. Formación profesional**

1. El Ayuntamiento se compromete a fomentar la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del servicio y la promoción profesional de los/as empleados/as municipales. La formación se destinará, prioritariamente, a la adaptación a las nuevas tecnologías y/o procesos de trabajo.

2. Previa consulta con la representación del personal, se consignará en los presupuestos municipales una partida específica para formación, por importe no inferior al 0,5% del importe del Capítulo I.

3. Los empleados municipales tendrán derecho a un máximo de 80 horas anuales de formación.

4. Las horas lectivas de los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral, se considerarán trabajo efectivo.

5. Los desplazamientos para realizar los citados cursos se abonarán conforme con lo dispuesto en el presente Convenio.

6. Los empleados públicos, podrán asistir a cursos de perfeccionamientos que organicen otras instituciones u organismos, previa autorización, con derecho a la reducción necesaria o indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, la Corporación proveerá las ayudas necesarias consistentes en becas de estudios, matriculas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios y especialidad.

#### **Artículo 14. Clasificación Profesional**

1. Tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los/as empleados/as públicos/as, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñan, y de acuerdo a la normativa vigente en esta materia.

2. El personal laboral se clasifica en fijo y temporal.

- a) Personal fijo: Es el que ocupa en propiedad una plaza de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento.
- b) Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado, conforme a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral.
3. De acuerdo con la titulación exigida para el ingreso el personal municipal se clasifica en los siguientes grupos profesionales:
- Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a plazas 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 las plazas 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 las plazas de este Grupo 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.
  - Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación a las que hace referencia la Disposición Adicional Sexta 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.
4. De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, respecto a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a los que se refiere el artículo 76 del TREBEP, para el acceso al empleo público seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto. Transitoriamente los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias: Grupo A: Subgrupo A1 Grupo B: Subgrupo A2 Grupo C: Subgrupo C1 Grupo D: Subgrupo C2 Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la Disposición adicional séptima del TREBEP.
5. Para la participación en pruebas selectivas libres o de promoción interna y consiguiente adscripción a un grupo o subgrupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos, salvo las excepciones a la exigencia de la titulación reguladas legalmente.

#### **Artículo 15. Relación de Puestos de Trabajo**

1. Anualmente se confeccionará una relación de puestos de trabajo que deberá comprender todos los existentes, debidamente clasificados. La citada relación se aprobará anualmente junto con el presupuesto y detallará:
- a) Funciones que corresponden a cada puesto.
  - b) Nivel de complemento de destino en función del puesto.
  - c) Determinación y cuantía del complemento específico asignado a cada puesto.
2. La aprobación y modificación de la Relación de puestos de trabajo deberá ser previamente negociada con la representación del personal municipal.

### **CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 16. Normas generales**

1. La ordenación del pago de los salarios y gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, a excepción de los créditos necesarios para satisfacer intereses y capital del endeudamiento local y el reembolso de operaciones de tesorería a 31 de diciembre según el art. 135 de la Constitución española, lo cual deberá estar recogido en el plan de disposición de fondos elaborado por la corporación. El abono de la nómina de los trabajadores se realizará entre los días 1 y 5 de cada mes.
2. Anualmente se actualizarán los diferentes conceptos retributivos previstos en este convenio según lo previsto en las leyes de presupuestos generales del estado.
3. Las retribuciones de los/as empleados/as municipales se estructuran en retribuciones básicas y complementarias. Son retribuciones básicas: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones.
4. El sueldo base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo. Para el año 2022, se aplicarán las tablas que se muestran en el Anexo I.
5. El personal afecto a este Convenio percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente, computándose el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados en cualquier Administración Pública.
6. La cuantía del complemento de destino será la establecida por las Leyes de Presupuestos del Estado en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. En todo caso, la asignación de niveles se realizará conforme a lo establecido en la Resolución de fecha 18 de junio de 1998 en la que se determinan los niveles mínimos en función del grupo de clasificación.
7. El complemento específico retribuirá las especiales circunstancias de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Complemento Específico se aplicará por acuerdo en el marco de la Negociación Colectiva tras la realización de la valoración de puestos de trabajo.
8. El complemento de productividad retribuirá al especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas realizadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la corporación como de los representantes sindicales.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.

Corresponde al Alcalde de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir.

9. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en las correspondientes LPGE, así como el complemento de destino y específico mensual que se perciba. Se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado/a público/a en dichas fechas.

Los/as empleados/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

#### **Artículo 17. Servicios Extraordinarios**

1. Se consideran servicios extraordinarios las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La realización de servicios extraordinarios se limitará al mínimo imprescindible.

2. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas económicamente, por un importe del precio hora incrementado en un 75% o en un 125% cuando sean realizadas en horario festivo o nocturno, o mediante acumulación en días de descanso retribuido.

3. Mensualmente el Área de Personal, comunicará por escrito a los/as Delegados/as de Personal las horas extraordinarias realizadas, causas que las hayan motivado, trabajadores, con sus categorías que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

4. Se realizarán guardias de una semana al mes y se estará disponible para realizar reparaciones urgentes, el cuidado del clorado del depósito del agua y por lo cual cada trabajador que la realice cobrará 50 euros mensuales, sin perjuicio de las horas extras que se cobren por realizar las citadas reparaciones.

#### **Artículo 18. Indemnizaciones por razón del servicio**

1. Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio.

2. La dietas y gastos de desplazamiento se abonarán conforme a lo establecido en la normativa vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio para el personal al servicio de la Administración Local.

#### **Artículo 19. Trabajos de superior categoría**

Si durante la vigencia de este Convenio por razón del servicio, algún trabajador/a debe realizar transitoriamente trabajos de categoría superior, este las correspondientes diferencias. La asignación de funciones se realizará previo acuerdo con el/la trabajador/a.

### **CAPITULO V. CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 20. Anticipos reintegrables**

Los/as empleados/as municipales tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un anticipo de nómina, sin interés, de hasta dos mensualidades de sus retribuciones.

Las cantidades anticipadas se reintegrarán en periodo de doce a veinticuatro meses siguientes a la concesión o en otro periodo menor a elección del trabajador/a mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente.

#### **Artículo 21. Justificación por enfermedad.**

1. Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en el Registro General el correspondiente parte de baja por incapacidad temporal, así como los oportunos partes de confirmación. Los partes de alta se presentarán en el Registro el día de incorporación al trabajo.

2. Durante los períodos de incapacidad temporal, el Ayuntamiento cumplimentará hasta el importe del 100% del importe de las retribuciones fijas y periódicas percibidas el mes anterior.

#### **Artículo 22. Seguro por responsabilidad civil y penal**

1. El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y de defensa penal para todo el personal de la Corporación, por razón del trabajo o servicio.

2. Esta póliza también tendrá que cubrir la pérdida temporal del carnet de conducir a todos los empleados públicos que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos dedicados a asuntos de la Corporación garantizándoles la integridad de su salario. Asimismo, se le garantizará la adscripción del trabajador que preste su servicio como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva con un límite de un año del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

**Artículo 23. Seguro colectivo**

1. La Corporación se obliga a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de treinta días de antigüedad, con el siguiente capital asegurado: 100.000 euros para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente.

2. Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Jurisdicción Laboral competente. Esta cobertura tendrá efecto durante la jornada laboral, así como, todos los desplazamientos con relación a dicha jornada incluyendo los transportes «*in itinere*».

**Artículo 24. Asistencia jurídica**

1. La Corporación estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la Corporación.

2. Para cubrir esta contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

**CAPITULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 25. Disposición general**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes y en especial lo dispuesto en el Real Decreto 1488/ 1998.

**Artículo 26. Vigilancia de la salud**

En función de los riesgos inherentes a los trabajos a desarrollar se garantizará la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 27. Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

1. Se estará en lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto delegados de Prevención y comités de Seguridad y Prevención, delegado de prevención podrá ser elegido cualquier trabajador y tendrá derecho al mismo crédito horario sindical que el delegado de personal.

2. El comité de seguridad y salud laboral, o en su defecto los delegados de Prevención, tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de riesgos laborales y reducción de siniestralidad laboral.

**Artículo 28. Prevención específica**

1. El personal que realiza sus servicios en los Servicios Operativos (residuos sólidos, limpieza viaria, electricidad, fontanería, carpintería, electricidad talleres, obras, así como el personal que maneje maquinaria y aparatos que comporten riesgos específicos) se le proveerá de los elementos necesarios para su protección personal en función de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad y salud laboral.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, en tanto no sea publicada normativa oficial sobre la materia, oído al comité de seguridad y salud, o delegados que desempeñen las funciones, se observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos, mobiliario anatómico, etc.

3. El Ayuntamiento deberá facilitar a todos los trabajadores calzado adecuado y prendas de seguridad. Dichas prendas serán de obligado uso por los trabajadores. Además, en los servicios que no son necesarias indumentarias de seguridad se le ofrecerá prendas de trabajo por el mismo valor que los calzados y prendas de seguridad. Todo ello al menos una vez al año.

**CAPITULO VII. DERECHOS Y DEBERES SINDICALES****Artículo 29. Derechos y garantías sindicales**

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

- a) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el Órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.
- b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio de la misma.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- a) Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- c) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
- d) Cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito horario de 40 horas para desarrollar actividades sindicales,

pudiendo acumular dichas horas en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

- e) Los trabajadores tendrán seis horas de descanso mensual para asistir a las reuniones y asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.
- f) Se dispondrá en los centros de trabajo, de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.
- g) Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

El/Los Delegado/s Sindical/es que represente/n las Secciones Sindicales que pudieran constituirse por las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, gozará de idéntico crédito horario que el que corresponda a los representantes de los trabajadores. (40 horas)

### **CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Se estará a lo establecido en las normas del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los/as funcionarios/as de Administración Local.

#### **Artículo 31. Faltas**

La tipificación de faltas muy graves es la contenida en el artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. Hasta tanto se establezcan las faltas graves por ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma andaluza (artículo 95.3 Estatuto Básico del Empleado Público), se considerarán faltas graves las establecidas por el artículo 7 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero. Hasta tanto se dicten, en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, las leyes de función pública que determinen el régimen aplicable a las faltas leves se considerarán faltas leves las establecidas por el artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

#### **Artículo 32. Sanciones**

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las establecidas para los/as funcionarios/as de Administración Local.

#### **Artículo 33. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales**

En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Para la imposición de cualquier sanción por falta leve será preceptivo el trámite de audiencia al/la inculpado/a, para el que se establece un plazo de cinco días naturales. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de un expediente con las garantías que se siguen en la tramitación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de Administración Local.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todos los/as empleados/as municipales.

**Segunda.** La Corporación, actualizará el Registro de Personal y comunicará a cada trabajador/a el puesto al que se encuentra adscrito/a según la R.P.T.