

**DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ**

**CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ**  
ANUNCIO

Se pone en general conocimiento que, mediante acuerdo en sesión ordinaria de la Junta General Ordinaria del pasado 20 de diciembre de 2020 se aprobó la Plantilla del Personal Funcionario y Laboral que se contempla en el Presupuesto para el año 2021, y que a continuación se detalla:

FUNCIÓNARIOS DE CARRERA
HABILITACION DE CARÁCTER ESTATAL
• 1 Secretario.
• 1 Interventor.
• 1 Tesorero.
ADMINISTRACIÓN GENERAL
• 4 Técnicos de Administración General (Puesto de trabajo: 1 Directora Administrativa).
• 4 Administrativos.
• 10 Auxiliares Administrativos.
ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
• 1 Director Económico
• 1 Director Financiero

• 1 Especialista en Radio-Comunicaciones. (Puesto de Trabajo: 1 Jefe de Sala de Emergencias y almacén).
• 1 Ordenanza Conductor
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y DE SALVAMENTO
• 7 Intendentes-JZ (Puestos de trabajo: 1 Director Gerente, 1 Director Técnico, 1 Jefe de Zona de Servicios Estratégicos, 1 Jefe de Zona Bahía de Cádiz, 1 Jefe de Zona Bahía de Algeciras, 1 Jefe de Zona Campiña de Jerez+Sierra y 1 Jefe de Zona de Formación)
• 4 Inspectores (Puestos de trabajo: 1 Técnico Prevención Riesgos Laborales, 1 Inspector de Zona Bahía de Cádiz, 1 Inspector de Zona Bahía de Algeciras y 1 Inspector de Zona Campiña de Jerez)
• 4 Subinspectores (Puestos de trabajo: 3 Jefes de Parque y 1 Jefe de Operaciones de Zona Sierra+Jefe de Parque de Ubrique)
• 31 Sargentos-Jefes de grupo (Puestos de trabajo: 16 Jefes de Parque y 15 Jefes de Guardia)
• 100 Cabos-Jefes de dotación (Puestos de trabajo: 100 Jefes de Guardia/Salida)
• 385 Bomberos especialistas (Puestos de trabajo: 385 Bomberos especialistas)
• 21 Bomberos (Puestos de trabajo: 21 Bomberos)*"

Lo que se publica para general conocimiento a los efectos del artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986.  
Cádiz, a 18/01/2021. EL PRESIDENTE, Fdo.- Francisco Vaca García. LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA, Fdo.: María Pilar Benítez Eyzaguirre. Nº 2.948

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE**

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA-RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO  
ACUERDO DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE, POR EL QUE SE APRUEBA LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Habiendo concluido la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por el Pleno de este Ayuntamiento, en Sesión Extraordinaria celebrada con fecha 14 de enero de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada relación de puestos.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

La Relación de Puestos de Trabajo existentes en el Ayuntamiento, organizados por áreas, con la descripción de sus funciones, de los requisitos mínimos (ampliables en las correspondientes convocatorias) que se exigen para ocupar los puestos y demás características esenciales, es la siguiente:

COD.	DENOMINACIÓN	DOT.	NAT	GR	SGR	CD	ÁREA	ES	SUB	CL	TP	FP	OBSER.
FC-01	SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	1	FC	A	A1	28	S-I	H.E.	S.-I		S.	RD 128/2018	VACANTE
FC-02	TESORERÍA	1	FC	A	A1	27	TESORERÍA	H.E.	I-T		S	RD 128/2018	VACANTE
PL-03	TRABAJADORA SOCIAL	1	LF	A	A2	21	B. SOCIAL						VACANTE
FC-04	TEC. SECRETARÍA-INTERV.	1	FC	A	A1	22	S-I	A.G.	TEC.		NS	C.I.	VACANTE
FC-05	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	FC	A	A2	22	URBANISMO	A.E.	TEC..	MD	NS	C.I.	VACANTE
FC-06	JEFE DE POLICÍA	1	FC	C	C1	20	SEG.. CIUDADANA	A.E.	SS.EE	PL	S	LD	VACANTE
FC-07	POLICÍA LOCAL	3	FC	C	C1	18	SEG.. CIUDADANA	A.E.	SS.EE.	PL	NS	C.I.	
PL-08	TÉC. GAUDALINFO	1	LF	C	C1	16	CULTURA						VACANTE
PL-09	ADMINISTRATIVO/A CUALIFICADO	3	FC	C	C1	18	S-I.	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTES
FC-10	ADMINISTRATIVO	2	FC	C	C1	16	S-I.	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTES
PL-11	AUX. ADVO. RENTAS	1	LF	C	C2	17	S-I						
PL-12	AUX. ADVO./A ATENCIÓN PÚBLICO	1	LF	C	C2	16	S-I.						
PL-13	AUX. ADVO./A TESORERÍA	1	LF	C	C2	17	S-I.						
PL-14	AUX. ADVO./A SECRETARÍA	1	LF	C	C2	17	S-I						
PL-15	AUX. ADVO./A SERVICIOS SOCIALES	1	LF	C	C2	16	S-I.						
PL-16	AUX. BIBLIOT./RÁDIO/CULTURA	1	FC	C	C2	14	CULTURA	A.E.	SS.EE.	CC.EE.	NS	C.I.	VACANTE
PL-17	MONITOR/A DEPORTIVO	1	LF	C	C2	12	DEPORTES						VACANTE
PL-18	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	7	LF	C	C2	12	B. SOCIAL						VACANTE
FC-19	LIMPIADOR/A	2	LF	AP		14	RR.HH.						VACANTE
FC-20	ENCARGADO/A DE SERVICIOS	1	LF	AP		14	OBRAS Y SERVICIOS						VACANTE
FC-21	AUX. BIBLIOT./RÁDIO/CULTURA	1	FC	AP		14	CULTURA	A.E.	SS.EE	CC.EE.	NS	C.I.	VACANTE
FC-22	PEÓN SERVICIOS VARIOS	2	LF	AP	1	14	OBRAS Y SERVICIOS						VACANTE

ÁREA: Área a la que pertenece el puesto	ADVA.: Administrativa	SS.EE.: Servicios Especiales
C.D.: Nivel de complemento de destino	B.S.: Bienestar Social	N.S.: No Singularizado
C.L.: Clase	S.C.: Seguridad Ciudadana	S.: Singularizado
COD.: Código	FC.: Funcionario	P.L.: Policía Local
ES.: Escala	L.F.: Laboral Fijo	ADVA.: Administrativa
FP.: Forma de Provisión	A.G.: Administración General	P. OF.: Personal de Oficios
GR.: Grupo	A.E.: Administración Especial	CC.EE.: Cometidos Especiales
NAT.: Naturaleza del Puesto	SUP.: Superior	SS.EE.: Servicios Especiales
SGR.: Subgrupo	C.: Concurso	S.I.: Secretaría Intervención
SUB.: Subescala	AUX.: Auxiliar	H.E.: Habilitación Estatal
TIP.: Tipo de Puesto	Tec.: Técnica	

La valoración de los puestos de trabajo, han supuesto la asignación de la siguiente puntuación, para la concreción de las retribuciones complementarias,  
ANEXO I.

PUESTO	FORMACIÓN	ESPECIALIZACIÓN	EXPERIENCIA	MANDO	REPERCUSIÓN	E. INTELECTUAL	E. FÍSICO	PENOSIDAD	PELIGROSIDAD	JORNADA	DED/INC
SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	500	300	200	50	400	100		100		50	325
TESORERÍA	500	300	150	25	300	100		100			325
TRABAJADORA SOCIAL	300	100	75	50	150	100	0	150	0		75
TGM-TESORERÍA	300	300	150	25	300	100		100			325
TEC. DE SECRE-INTER.	300	100	100	50	225	100		100			75
ARQUITECTO TÉCNICO	300	100	100	50	225	100	0	100	0	0	75
JEFE POLICÍA LOCAL	225	100	75	50	150	75	25	125	150	125	325
POLICÍA LOCAL	225	100	75	0	100	50	25	125	150	125	325
TEC. GUADALINFO	225	50	50	0	50	50		100		50	50
ADVO. NV-1 TESORERÍA	225	100	75		100	75		100			50
ADVO. NV-1 SECRETARÍA	225	100	75		100	75		100			50
ADVO. NV-1 RENTAS	225	100	75		100	75		100			50
ADVO. NV-2 REGISTRO	225	50	50		50	50		100			50
ADVO. NV-2 LICENCIAS	225	50	50		50	50		100			50
AUXILIAR ADVO. RENTAS	175	100	75		100	75		100			50
AUXILIAR ADVO. ATP	175	100	50		50	50		100			50
AUXILIAR ADVO. TESORERÍA	175	100	75		100	75		100			50
AUXILIAR ADVO. SECRETARÍA	175	100	75		100	75		100			50
AUXILIAR ADVO. SERV. SOCIALES	175	100	75		50	75	25	125	25		50
AUX. BIBLIOTECA/RÁDIO/CULTURA	175	50	50		50	50	0	100		75	0
M. DEPORTIVA	175	25	25		25	0	25	100	25		0
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	175	25	25		25	25	50	150	25		50

En El Bosque, a 15/01/2021. La Alcaldesa, Fdo.: Pilar García Carrasco.

Nº 2.813

#### AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS EDICTO

Mediante Decreto de esta Alcaldía de esta misma fecha, se han aprobado los Padrones y Listas Cobratorias de los conceptos: TASA POR LA INSTALACION DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA, TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO y TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2021, que estarán expuestos al público en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Iglesia, nº 1 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones y Listas Cobratorias con las modificaciones que, en su caso pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

PERIODO VOLUNTARIO: PRIMER TRIMESTRE: Desde el 8 de Febrero al 16 de Abril de 2021
CONCEPTO
- TASA POR LA INSTALACION DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA (recibos trimestrales)
- TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO (recibos trimestrales)
- TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS (recibos trimestrales)

Los contribuyentes afectados, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias a través de las Entidades Bancarias utilizando la modalidad de “dúpticos” que, previamente podrán retirarse en la Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación de Cádiz, sita en C/ Arroyo del Pun, de lunes a viernes en horario de 9:00 h a 14:00 h. Asimismo, se recuerda que los

contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación bancaria de pago a través de las entidades bancarias y cajas de ahorro.

Transcurrido el indicado plazo se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los siguientes recargos, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:

- I. El recargo ejecutivo que será del 5 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.
- II. El recargo de apremio reducido que será del 10 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en el periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.
- III. El recargo de apremio ordinario que será del 20 por 100 y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.
- IV. El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

Los Barrios, 14 de Enero de 2021. EL ALCALDE, Fdo.: Miguel Fermín Alconchel Jiménez.

Nº 2.853

#### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA ANUNCIO

Por el Pleno del Ayuntamiento en la sesión de carácter extraordinaria celebrada el día veintiuno de diciembre de dos mil veinte, en su punto 3º.- se adoptó el siguiente acuerdo:

“PUNTO 3º.- PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBACIÓN DEL ACUERDO REGULADOR DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA.

En relación con el expediente relativo al Acuerdo Regulador de Funcionarios del Ayuntamiento y una vez negociado el texto del Convenio se dictó providencia solicitando informe de Secretaría sobre la Legislación aplicable y el procedimiento, así como con respecto al contenido del mismo, a seguir que fue emitido en fecha 09 de diciembre de 2020.

Realizada la tramitación legalmente establecida, y una vez dictaminado el expediente favorablemente por la Comisión Informativa de Hacienda y Personal y Comisión Especial de Cuentas en sesión de carácter extraordinario celebrada el día 14 de diciembre de 2020.

Se eleva al Pleno de la Corporación la siguiente propuesta de acuerdo:  
PRIMERO. Aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 02 de octubre de 2020, que recoge el Acuerdo de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento y cuyo contenido literal se recoge en el anexo 1 de este acuerdo.

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Así mismo, emplazar a las partes para la firma del Acuerdo.

TERCERO. Firmado el Acuerdo, que por la Mesa de Negociación se presente el mismo en la Oficina Pública correspondiente para que se proceda a su registro, y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.”

#### ANEXO 1 ACUERDO REGULADOR DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA.

##### CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

###### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal funcionario que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

Se considerarán de aplicación, en lo no previsto expresamente, las Disposiciones legales del Estado o la Comunidad Autónoma Andaluza.

Igualmente serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el ámbito estatal entre las centrales sindicales más representativas y la FEMP o FAMP, en aquellos aspectos que mejoren, en cómputo global, lo aquí acordado.

Aquellos acuerdos de esa misma naturaleza, que también mejoren en cómputo global las condiciones del presente texto y que se suscriban entre dichas centrales y la AGE o la Junta de Andalucía serán objeto de estudio por la Mesa de Negociación.

###### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre 2024. El pacto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cualquiera de las partes legitimadas un mes antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

Si llegado el 31 de diciembre de 2024, ninguna de las partes que suscriben el presente acuerdo formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este acuerdo se considera prorrogado en su totalidad de año en año.

En caso de denuncia de una de las partes con el periodo de antelación antes mencionado, y en el caso de que no se llegara a un acuerdo antes del plazo de vigencia, estos acuerdos, se considerarán prorrogados automáticamente, por un periodo extraordinario de tres meses, periodo durante el cual han de llegar a un acuerdo, prorrogándose automáticamente en periodos de tres meses, en caso de no llegar a un nuevo acuerdo, pudiendo tener validez tanto total como parcial

###### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

###### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO Y GARANTIAS PERSONALES.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por Acuerdos futuros y previo dictamen de la Comisión Paritaria.

Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para la modificación de las condiciones de trabajo.

###### ARTÍCULO 5. INDIVISIBILIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante su vigencia del presente Acuerdo o sean de aplicación por la legislación vigente.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Acuerdo, este deberá adaptarse a lo dispuesto por la misma, facultándose para ello a la Comisión de interpretación y seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del Acuerdo.

##### CAPITULO II – ORGANIZACIÓN.

###### ARTÍCULO 6.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde al Ayuntamiento con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

###### ARTÍCULO 7.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

###### ARTÍCULO 8.- PLANTILLA DE PERSONAL.

El Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

##### ARTÍCULO 9.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y valoración.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con la representación del personal, la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y sus posibles modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.
- Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o categorías de personal a quienes se reservan.
- Forma de provisión por concurso o libre designación.
- Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- Nivel de complemento de destino.
- Factores valorados.
- Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- Puntos correspondientes al complemento específico.

##### CAPITULO III – INCOMPATIBILIDADES.

###### ARTÍCULO 10.- INCOMPATIBILIDADES.

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará lo previsto en la legislación vigente, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Real Decreto 598/85 sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

##### CAPITULO IV – JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

###### ARTÍCULO 11.- JORNADA LABORAL.

Será de aplicación la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, así como lo establecido en la Resolución de 22 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Los funcionarios/as con una jornada superior a seis horas diarias tendrán derecho a un descanso de treinta minutos y los de menos, tendrán derecho al tiempo proporcional.

###### Jornada de verano:

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se reducirá la jornada laboral en una hora diaria.

###### Medidas de conciliación:

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1.- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad y/o dependencia, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2.- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad y/o dependencia hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad y/o dependencia reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3.- Excepcionalmente, el Alcalde-Presidente, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

6.- Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración

deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo:

1.- Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aun debidamente justificados, el tiempo de ausencia, será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente.

2.- La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

Justificación de ausencias:

1.- En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico, tanto del empleado como en su núcleo familiar (cónyuges y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad incluido), dicho periodo de ausencia se considerará como trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo imprescindible y sea justificado documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

En todo caso, una vez reincorporado el funcionario a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad mediante justificante o parte facultativo. Durante el año natural no se aplicará descuento por ausencia siempre que se justifiquen documentalmente las ausencias por enfermedad y/o accidente.

2.- En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comparetará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todo caso, una vez reincorporado el funcionario a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad mediante justificante o parte facultativo. Durante el año natural no se aplicará descuento por ausencia siempre que se justifiquen documentalmente las ausencias por enfermedad y/o accidente.

3.- En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el apartado 12.2 de esta Resolución, relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

#### ARTÍCULO 12.- TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

1.- En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por los empleados municipales servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, siendo su percepción incompatible con la ocupación de un puesto que implique el ejercicio de funciones de jefatura o dirección. En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

2.- Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán mediante la reducción del tiempo empleado en los mismos en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3.- Los servicios extraordinarios realizadas se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada. Si estas horas coinciden en festivo o en nocturno la compensación será a razón de 2 horas por cada hora trabajada y de 2,5 horas cuando concurren las circunstancias de nocturnidad y festividad.

En los casos en los que el trabajo fuera de la jornada habitual sea inferior a 1 hora, se considerará que más de 15 minutos de exceso equivalen a 30 minutos y más de 30 minutos a 1 hora, compensándose por tanto como 30 minutos de trabajo fuera de jornada o 1 hora respectivamente.

4.- El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Quedan excluidos de este límite los trabajos extraordinarios que se desempeñan en el Servicio de la Policía Local, así como aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5.- Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, con expresión de las causas que las motiven, y número de las personas que vayan a efectuarlas y grupos en los que estén encuadrados, por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, con el visto bueno de la Concejalía de la Delegación, los cuales serán responsables de garantizar la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, debiendo ser, en todo caso, comunicadas al Área de Personal con carácter previo.

En el caso de que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros, así como otras actuaciones, todas ellas de carácter extraordinario y urgente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente, el Área de Personal notificará todos los acuerdos que se adopten sobre trabajos realizados fuera de la jornada habitual a los representantes unitarios del personal.

6.- No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Acuerdo-Convenio. Si durante el disfrute efectivo de las vacaciones o permisos establecidos los empleados municipales debieran acudir con motivo del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo a los Juzgados y Tribunales, dependencias policiales y Asesoría Jurídica de este Ayuntamiento se compensará como trabajo fuera de la jornada habitual en los siguientes términos:

Se le compensará con una jornada en el caso de que la comparencia sea tanto en Chiclana de la Frontera como en cualquier otra localidad.

En el supuesto de que los empleados municipales afectados por la asistencia a juicio en razón de su cargo se encuentren en turno de noche podrán adelantar la finalización del turno en tres horas en la jornada inmediatamente anterior al cumplimiento de dicho deber, teniendo preferencia respecto de otras solicitudes de disfrute de horas, salvo necesidad de servicio.

El empleado público podrá disfrutar la compensación por horas o acumularlas por jornadas completas, condicionadas a las necesidades del servicio.

Asimismo, el disfrute de compensación por horas dispuesto en los párrafos anteriores podrá sustituirse por una compensación económica en las cantidades siguientes: 26,50 € si la comparencia es en Chiclana de la Frontera y 40,20 € en cualquier otra localidad.

El empleado municipal deberá justificar la asistencia mediante la presentación de la citación sellada por el Juzgado correspondiente.

7.- Se reconocen servicios extraordinarios para los colectivos siguientes:

El Cuerpo de la Policía Local recibirá una productividad en función de los trabajos realizados durante las festividades de Navidades, Carnavales, Semana Santa, Feria y la celebración de la Romería, quedando fijadas en el Reglamento de Productividades de este Ayuntamiento y negociadas en Mesa Paritaria.

Respecto del personal no incluido en los supuestos anteriores y que se vea afectado por servicios extraordinarios, se negociará en Comisión Paritaria.

#### ARTÍCULO 13.- VACACIONES.

1.- Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Las vacaciones serán retribuidas y no sustituibles por compensación económica.

2.- En los colectivos con jornadas y horarios especiales, así como en aquellos con jornada ordinaria que comporte el trabajo en fines de semana y festivos se estará a lo establecido en su normativa de aplicación y se establecerán, en su caso, las oportunas especificaciones y concreciones en orden al cómputo de los veintidós días hábiles, sin que los criterios de tales concreciones o su aplicación puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal y pudiendo en todo caso disfrutar de forma independiente de hasta cinco días hábiles de sus vacaciones por año natural.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

No obstante, lo anterior, siempre que la organización de los servicios lo permita, los empleados municipales podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo del año natural al que correspondan o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente, previa solicitud y siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los responsables de los diversos servicios municipales son los que deben velar y responsabilizarse por el cumplimiento de las normas de vacaciones, así como garantizar que los servicios queden cubiertos, en todo caso.

3.- Los empleados públicos que presten servicio en oficinas, unidades, centros y/o dependencias que cierren durante un periodo concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho periodo de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el periodo de cierre.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Real Decreto 5/2015, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

4.- En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

5.- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

6.- Al menos, la mitad de las vacaciones preferentemente deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso por días, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

7.- Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8.- Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9.- A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares 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.

Los días de Asuntos Particulares serán los establecidos según normativa vigente, el número de ellos serán trasladados a los empleados mediante el calendario laboral del año vigente, aprobado por la Comisión Paritaria.

Los días de asuntos particulares establecidos por ley y por el calendario laboral anual, se concederán en cualquier turno de servicio, sin limitación alguna, a libre elección del empleado público, para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, así como, en su caso los días previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

10.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general.

El funcionario/a que por naturaleza de su servicio tenga que realizar trabajo en la noche del 24 y 31 de diciembre, y las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, se compensará con 2 días libres a libre elección del trabajador.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

En este apartado será de aplicación la resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que con anterioridad al día 28 de febrero de cada año se dictará.

#### ARTÍCULO 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local.

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.

No obstante, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, este permiso podrá, alternativamente, o bien disfrutarse de forma no inmediata consecutiva al hecho causante o bien fraccionarse por una sola vez para su disfrute en dos tramos. En ambos casos, será condición indispensable para el acceso a este mecanismo excepcional de disfrute del permiso retribuido justificar adecuadamente la conveniencia de hacer uso de cualquiera de estas dos opciones para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar del empleado. El período de tiempo máximo siguiente al hecho causante, en el que se podrá disfrutar del permiso cuando se opte por su disfrute fraccionado o no inmediato consecutivo al hecho causante, será el de los dos meses siguientes al hecho causante.

Se establece expresamente la prohibición de que su disfrute genere un mayor número de días/horas de ausencia del empleado de su puesto de trabajo de los que hubiese supuesto el disfrute del permiso inmediatamente consecutivo al hecho causante o sin fraccionar.

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) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores.

Igualmente, la empleada municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas 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.

Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá 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.

i) Por razones de guarda legal, cuando el empleado municipal tenga 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. Cuando el empleado municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.

Tendrá el mismo derecho el empleado municipal 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 no desempeñe actividad retribuida.

En caso de convivencia con familiares de primer grado con Certificado de Dependencia Grado III, se tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.

Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá 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.

k) 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.

Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.

- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.

En todo caso el cumplimiento de los deberes cuya inobservancia genere una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:  
 - Asistir al médico o acompañar al mismo al cónyuge, a los hijos menores de edad y a los padres mayores de 65 años. Las anteriores limitaciones por razón de edad no serán de aplicación cuando se trate de pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario. Tampoco será de aplicación la limitación referida en el caso de hijos o padres, siempre que se acredite la convivencia con el empleado. En ningún caso existirán permisos para asistir o acompañar al médico fuera del Sistema Público de Salud, salvo que se trate supuestos no cubiertos por la Sanidad Pública, de asistencias a través de los Servicios de Urgencias debidamente acreditadas o que se justifique la imposibilidad por parte de los profesionales médicos de prestar asistencia fuera de la jornada laboral del empleado.

- Ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Además, podrán disfrutarse de hasta un máximo de 37 horas anuales por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previa justificación, en los términos que disponga la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo-Convenio. En todo caso, el disfrute de estas horas por conciliación de la vida personal, familiar y laboral no podrá exceder de las limitaciones que establezca la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

En los supuestos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Por asuntos particulares, seis días al año. Esta cifra se aumentará en dos días adicionales al cumplir el empleado público el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

Permiso por parto:

Tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

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.

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

Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple:

Tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El Ayuntamiento concederá cuatro semanas de permiso retribuido a disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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.

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 simple una duración no inferior a un año.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

Tendrá una duración de doce semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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 es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, 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.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:

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

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El empleado 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 aquella, 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 empleado 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.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados 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 empleados y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados 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.

#### CAPITULO V – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES.

##### ARTÍCULO 15.-LICENCIAS SIN SUELDO CON RESERVA DE PUESTO.

El personal funcionario y laboral incluido en el artículo 3 del presente Acuerdo-Convenio que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Paterna de Rivera podrá solicitar la licencia por interés particular sin sueldo con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad.

La licencia por interés particular se concederá siempre que la ausencia del empleado público no cause grave detrimento en el servicio. El órgano competente para su concesión o denegación informará motivadamente sobre las razones de ésta última al empleado, quien podrá emitir alegaciones en trámite de audiencia en el plazo de cinco días naturales. A la vista de las mismas se emitirá la Resolución definitiva.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas y con una duración acumulada máxima que no podrá exceder en ningún caso de 3 meses cada dos años.

##### ARTÍCULO 16.-NORMAS GENERALES.

Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo y la antigüedad en éste. Las complementarias compensan las características del puesto de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, así como el rendimiento o resultado obtenido por el trabajador.

Las retribuciones básicas son el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, las complementarias incluyen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las horas extraordinarias.

##### ARTÍCULO 17 -LIQUIDACIÓN Y PAGO.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

En el supuesto de jubilación de un trabajador/a en fecha anterior al final del mes de su jubilación, éste tendrá derecho a percibir la mensualidad íntegra de dicho mes.

##### ARTÍCULO 18.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación en grupos profesionales se realiza de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. Transitoriamente se admitirá estar en posesión de un título de Licenciado o Grado para acceder al subgrupo A1, y de Diplomado para el A2.

Grupo B: Para el acceso a este Grupo, se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso al Grupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller, técnico o equivalente. Para el grupo C2 se debe estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo E.

Para el acceso a este Grupo no se exigirá titulación alguna. En este Grupo se encuadra el personal de oficios.

##### ARTÍCULO 19.-SUELDO.

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador/a. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal empleado.

##### ARTÍCULO 20.-TRIENIOS.

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponde con la señalada para los funcionarios recogida anualmente en la LGPE.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador/a en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá a partir del mes siguiente al de su cumplimiento.

##### ARTÍCULO 21.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

##### ARTÍCULO 22.-COMPLEMENTO DE DESTINO

El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal.

El Pleno de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantías, se corresponderán con los señalados para los empleados, recogidos anualmente en la LGPE.

##### ARTÍCULO 23.-COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Pleno de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste.

Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina el Pleno de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

##### ARTÍCULO 24.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

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

Las cuantías asignadas por complemento de productividad, serán las fijadas en el Reglamento de Productividades que se encuentre en vigor, pudiendo ser éste negociado en Mesa de Negociación.

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.

El citado Reglamento de Productividades, podrá ser modificado en Mesa de Negociación o bien, en comisión paritaria, para su posterior aprobación y publicación.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Corresponde al Alcalde 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.

##### ARTÍCULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Anualmente las cuantías anteriores serán revisadas por la Comisión Paritaria.

Serán abonadas de acuerdo con el siguiente cuadro:

GRUPO	H.E. NORMALES.	H.E. NOCTURNAS	H.E.FESTIVO/ NOCTURNAS
A1	20,00 €	21,80 €	23,60 €
A2	19,00 €	20,80 €	22,60 €
B	18,50 €	20,30 €	22,10 €
C1	18,00 €	19,80 €	21,60 €
C2	17,00 €	18,80 €	20,60 €
E	16,00 €	17,80 €	19,60 €

Se entiende por Horas Extras Normales, las horas realizadas de lunes a viernes en los turnos de mañana y tarde.

Se entiende por Horas Nocturnas las realizadas de lunes a jueves (a partir de las 22:00 horas)

Se entiende por Horas Festivas/ Nocturnas, las horas realizadas cualquier día festivo y fines de semana, contabilizando fin de semana desde la noche del viernes a la noche del domingo, ambas inclusive.

Para el personal que lo solicite, las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con tiempo de descanso, la fecha de disfrute se acordará entre la Entidad Local y el empleado público. La proporción en este supuesto será la siguiente:

Anualmente, las cuantías anteriores, serán revisadas por la Comisión Paritaria o bien en Mesa de Negociación y se aplicarán las correspondientes subidas que comprenda la correspondiente Ley de presupuestos Ley de Presupuestos.

TIPO DE HORA EXTRAORDINARIA	TIEMPO DE DESCANSO
Por una hora extraordinaria normal	1,75 horas
Por una hora extraordinaria nocturna/festiva	2,50 horas

##### ARTÍCULO 26.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,30€ por kilómetro por el uso de automóviles

y en 0,12 euros por el de motocicletas. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

En el caso de que el empleado público tenga que asistir a Juzgados y/o Tribunales a juicio fuera de la localidad, en su jornada laboral o bien en jornada de descanso, será compensado con un día libre para dicha asistencia a libre elección por el trabajador.

#### CAPITULO VI.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### ARTÍCULO 27.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

A todo el personal al servicio de esta Corporación, cualquiera que sea su relación jurídica, le serán de aplicación los artículos 85 al 92 del EBEP y demás normas de la función pública de desarrollo y aplicación, ello sin perjuicio de la aplicación transitoria de la normativa existente hasta tanto se produzca el desarrollo normativo señalado y siempre que, respecto al personal laboral, resulte compatible con el Estatuto de Trabajadores.

#### CAPITULO VII.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MOVILIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

##### ARTÍCULO 28.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Con carácter previo a la adscripción del personal de nuevo ingreso se proveerán las vacantes entre empleados municipales que cumplan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT).

2. Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. La provisión de puestos de trabajo se llevará mediante los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

4. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

5. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

6. No se tendrá en cuenta en la valoración de los méritos la permanencia en puestos de jefatura y/o dirección que se desempeñen con carácter provisional y no carácter definitivo o en comisión de servicios. A estos efectos tendrán la consideración de puestos desempeñados con carácter no definitivo aquellos que con anterioridad a la entrada en vigor de la RPT del Ayuntamiento no se provisionaron a través de los procedimientos legalmente establecidos y con publicidad de las convocatorias y de sus bases.

##### ARTÍCULO 29.- MOVILIDAD POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Los puestos de trabajo no singularizados adscritos a una Unidad, Departamento o Dirección de Servicio podrán ser readscritos, por razones de servicio, a otras Unidades, Departamentos o Direcciones de Servicio para el desempeño de funciones de análoga naturaleza a las que hasta entonces tuvieran encomendadas.

La readscripción de puestos de trabajo requerirá una memoria motivada en la que deberá acreditarse las razones en que se justifique la conveniencia de la medida y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior.

Los empleados que vinieran ocupando puestos de trabajo que resulten readscritos conforme a lo dispuesto en este artículo continuarán en su desempeño con las mismas condiciones con que hasta entonces vinieran haciéndolo.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo no se tendrán en consideración las modificaciones que tan sólo afecten a la denominación de las Unidades, Departamentos o Direcciones de Servicio a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional ni a los requisitos de los mismos.

##### ARTÍCULO 30.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

Por necesidades del servicio los empleados que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos a otros puestos de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico. Igualmente, los puestos de trabajo deberán estar encuadrados en el grupo profesional al que pertenezca el empleado y con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y de adaptación.

Los cambios de puesto de trabajo con las condiciones referidas podrán ser voluntarios o forzosos. La redistribución voluntaria será la forma preferente. No obstante, podrá recurrirse a la redistribución forzosa en el caso de que no sea posible atender las necesidades mediante personal voluntario. La opción por una u otra fórmula deberá estar motivada.

##### A. Redistribución voluntaria

Se realizará mediante convocatoria pública. El Área de Personal, en función de las necesidades de los servicios, abrirá un turno de solicitudes entre los empleados del Ayuntamiento a efectos de que durante el plazo concedido las personas interesadas puedan solicitar el cambio en función de las vacantes que se convoquen. La convocatoria detallará las condiciones de jornada, horarios y demás condiciones de trabajo de interés para su desempeño, resolviéndose de acuerdo con criterios de méritos personales (antigüedad y experiencia o nivel de competencia alcanzado) y objetivos (necesidades del servicio y experiencia requerida).

##### B. Redistribución No Voluntaria

Tanto en los casos en los que mediante la redistribución voluntaria no sea posible atender a las necesidades de personal para unas funciones concretas, como en los casos en que razones de urgencia exijan soluciones inmediatas podrá aplicarse la redistribución.

Asimismo, podrá aplicarse dicha figura cuando las tareas de un puesto de trabajo requieran algún tipo de especialización funcional.

Con carácter previo a la adopción de acuerdos que impliquen una redistribución no voluntaria se dará cuenta al Comité de Empresa o a la Junta de Personal según corresponda.

##### ARTÍCULO 31.- COMISIÓN DE SERVICIOS.

1. En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo los empleados podrán desempeñar puestos o realizar funciones distintas a las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal al efecto.

2. La comisión de servicios podrá acordarse en los siguientes casos:

- Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo vacante.
- Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT de la Corporación.
- Para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los empleados que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignan dichas tareas.

3. La Corporación podrá realizar nombramientos en comisión de servicios en los supuestos anteriormente señalados por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse hasta un año más. Dichos nombramientos se comunicarán a los representantes de los empleados.

4. El empleado en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación requeridos para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado.

5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

6. La comisión de servicios será desempeñada voluntariamente. No obstante, podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y su provisión sea urgente para el Servicio.

##### ARTÍCULO 32.- ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD.

1. A solicitud del empleado municipal afectado o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto

2. de trabajo al personal que por motivos de salud no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo, aunque no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente.

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio empleado, bien a propuesta de su Servicio.

Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones, del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.

En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud del empleado municipal afectado o del Servicio correspondiente, se podrá adscribir al empleado a otro puesto de trabajo por motivos de salud. La adscripción se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del empleado y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente y equivalente al puesto de origen. De no existir plaza vacante y dotada de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará al solicitante por si estuviera interesado en la adscripción a un puesto inferior sin merma de retribuciones.

2. La solicitud deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que el empleado municipal estime oportunos. Los informes médicos deberán manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud y será preceptivo el informe del Servicio de Prevención.

El órgano competente dictará resolución concediendo o denegando la adscripción, en cuyo caso será motivada.

En los supuestos de cambio de puesto de trabajo, la Administración facilitará la formación necesaria para la adaptación del empleado municipal al nuevo puesto, caso de resultar necesario.

##### ARTÍCULO 33.- RÉGIMEN DE PROVISIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL.

En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en la normativa sobre provisión y movilidad de aplicación a los funcionarios de carrera. La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo previsto en este Capítulo y con lo dispuesto en el sistema de provisión de puestos y movilidad del funcionario de carrera.

##### ARTÍCULO 34.- SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL.

1. La selección de personal temporal para la cobertura de vacantes o ausencias de larga duración de los ocupantes de los puestos respetará las previsiones, los límites y, en su caso, la excepcionalidad establecidos al respecto por la LPGE de cada ejercicio.

2. Dentro del respeto a las mencionadas previsiones y a la restante normativa de obligada aplicación, la contratación de personal temporal y el nombramiento de funcionarios interinos del artículo 10.1 del EBEP se llevará a efecto a través de lo dispuesto en el reglamento que regule la selección del personal temporal.

##### ARTÍCULO 35.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. Los empleados públicos tendrán derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto el Ayuntamiento de Paterna de Rivera promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados municipales.

3. Las modalidades de promoción profesional son:

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en este Acuerdo-Convención.
- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. La Mesa de



Negociación de los empleados del Ayuntamiento de Paterna de Rivera negociará, a lo largo de la vigencia de este Acuerdo-Convenio y de conformidad con las Leyes de Función Pública en esta materia, los criterios generales que posibiliten el establecimiento de un sistema de carrera horizontal.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a escalas, subescalas, clases o categorías del mismo Subgrupo, o Grupo profesional en el caso de que este no tenga Subgrupo.

#### ARTÍCULO 36.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

1. La evaluación del desempeño es el instrumento a través del que se acredita el compromiso de los empleados municipales en la consecución de los objetivos de la Administración municipal y el interés en la mejora de los servicios públicos.

2. Esta Administración establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados de conformidad con lo establecido en los correspondientes artículos del EBEP.

#### CAPITULO VII - DERECHOS SOCIALES.

#### ARTÍCULO 37.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL FUNCIONARIO.

A los empleados que se encuentren en situación legal de incapacidad temporal se les abonarán los siguientes complementos:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes se reconocerá un complemento retributivo del 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos) desde el primer día de incapacidad.

En los supuestos en que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos), computándose todo el proceso desde el inicio de la incapacidad hasta el alta médica, aun cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere este apartado, se considerará como tal la que se derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

Así mismo, durante la baja producida por enfermedad común, en los casos de enfermedad grave, declarada por especialista, de las contempladas en el R.D. 1148/2011, a excepción de las establecidas en el capítulo V de dicho Real Decreto, se abonará un complemento retributivo del 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

No se aplicará descuento alguno en nómina durante ausencias a lo largo del año natural, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Se exigirá justificación médica de la ausencia.

En los casos de incapacidad temporal derivada por contingencias profesionales se abonará, desde el primer día de baja, un complemento retributivo del 100% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias y otros conceptos fijos).

Como así está contemplado en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, (B.O.E nº 74 de 26 de marzo de 2018).

Para la situación de incapacidad temporal se determinan las siguientes mejoras sobre la prestación económica reconocida por la Seguridad Social:

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará durante los días de la hospitalización o de intervención quirúrgica el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento y durante todo el tiempo que dure la baja médica.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho empleado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento.

En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador.

#### ARTICULO 38.- FONDO SOCIAL

Se crea un fondo asistencial que se mantendrá con las aportaciones de la Corporación y los trabajadores y trabajadoras. Será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Cada persona trabajadora podrá contribuir al mantenimiento del Fondo con una aportación mensual de 3 Euros y la Corporación con la cantidad mensual de 5 Euros por cada trabajadora o trabajador en activo. Las personas beneficiarias de dicho fondo serán todo trabajador y trabajadora que cumplan con el requisito de tener al menos un año de antigüedad, así como sus descendientes y cónyuge.

El funcionario/a que no contribuya con la aportación expuesta en el párrafo anterior, no tendrá derecho al Fondo social del Ayuntamiento.

Para el abono de todas las prestaciones recogidas en este artículo, el trabajador interesado debe solicitarlo por escrito, adjuntado a la petición un documento que justifique su solicitud.

#### ARTÍCULO 39.- AYUDAS SOCIALES.

En lo concerniente a las ayudas sociales se estará a lo que marque el Reglamento Regulator del Fondo Social del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera, con fecha de publicación en Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm.58, de fecha 27 de marzo de 2019, y en su caso, a sus respectivas actualizaciones.

En concepto de natalidad, adopción o similar se percibirá la cantidad de 250 €.

En concepto de nupcialidad o pareja de hecho inscrita en el Registro Civil de Parejas de Hecho, se percibirá la cantidad de 200€, en una sola ocasión.

El funcionario percibirá la cantidad de 200€, al año, por cada descendiente en primer grado o cónyuge con disminución física o psíquica o persona dependiente, reconocida como tal en el correspondiente servicio común de la Seguridad Social, y que no pueda desarrollar ningún trabajo en base a su incapacidad, previa justificación del organismo correspondiente de la Junta de Andalucía.

#### ARTÍCULO 40.- AYUDAS POR ESTUDIOS A EMPLEADOS PÚBLICOS.

El Ayuntamiento promoverá entre el personal funcionario la formación reglada en los mismos niveles que se desarrollan en los apartados c), y d) del artículo 29 de este texto.

Para ello se establece con carácter general una ayuda de estudio consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 180 Euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que se acredite haber superado al menos el 50% de las asignaturas del curso anterior.

Asimismo, se promoverá la formación y promoción del personal mediante cursos especializados.

En caso de que los estudios que se cursen tuviesen relación con la actividad que la persona ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%, dicho importe se abonará para un curso como máximo por año y persona.

#### ARTÍCULO 41.- AYUDAS DE ESTUDIOS A HIJOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

Se percibirán en concepto de ayuda de estudios por cada hijo e hija las cantidades siguientes:

Guardería, .....	120 Euros.
Educación infantil y Primaria, .....	170 Euros.
E.S.O. y Bachiller, o similar reglada, .....	230 Euros.
Enseñanzas Universitarias o similar reglada, .....	400 Euros.

Cuando se cursen estudios universitarios, sólo se aprobará ayuda al estudio para una sola carrera. Esta ayuda sólo cubrirá los cursos académicos oficiales establecidos para cada carrera (es decir, los años de duración marcados oficialmente para cada carrera) y, como máximo un curso adicional.

Para los ciclos formativos de grado medio o grado superior también será de aplicación lo recogido en el párrafo anterior, es decir, sólo cubrirá el número de años oficiales y un curso adicional más y, sólo cubrirá un solo ciclo formativo de cada nivel.

Para ello las solicitudes se presentarán a partir del 1 de septiembre previa justificación de matrícula y se harán efectivas a partir del mes siguiente. Serán beneficiarias de las ayudas contempladas en el párrafo anterior las personas huérfanas de padres o madres, si cualquiera de estas personas fue personal funcionario del Ayuntamiento y falleció encontrándose en activo.

#### ARTÍCULO 42.- PAGAS REINTEGRABLES.

Será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Ley de 16 de diciembre de 1929.

La concesión de estos anticipos estará sujeta a las disponibilidades de la Tesorería municipal y a las prelación de pago que establezca la normativa de aplicación.

Igualmente, si resultase preciso, se deberá contar con la consignación presupuestaria necesaria y suficiente.

Las solicitudes de anticipos se concederán por el órgano competente por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documental y que no estarán sujetos a turno alguno.

Cuando los empleados municipales cesen en su relación de empleo con el Ayuntamiento y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo con cuotas pendientes de amortizar se detraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

Habrà que estar a lo dispuesto anualmente en las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta la completa cancelación del anterior, teniendo preferencia los empleados que lo soliciten por primera vez y aquellos otros cuyo anticipo hubiera sido cancelado con mayor antelación.

#### ARTÍCULO 43.- POLIZAS DE SEGURO.

Seguros de vida y accidentes:

El ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes, para todo el personal a su servicio sujeto a este acuerdo y que tenga como mínimo una antigüedad de un año.

Las garantías cubiertas serán las siguientes:

Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo y Gran Invalidez.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Muerte natural por cualquier causa.

Muerte por accidente sea o no laboral.

Este seguro será actualizado, si fuera necesario, anualmente.

Seguro de responsabilidad civil:

El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por el personal funcionario en el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 44.- PERMISO DE CONDUCCIÓN.**

Al funcionario que por necesidades del servicio deba actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación le abonará íntegramente los gastos que origine dicha circunstancia. Se excluyen los casos en que dicha actualización sea necesaria como consecuencia de la pérdida de puntos en el carné de conducir y cualquier otro gasto derivado de la pérdida de puntos.

**ARTÍCULO 45.- SOLICITUDES Y CERTIFICADOS.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, estará exento de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados recogidos en la Ordenanza Reguladora de Expedición de Documentos Públicos aplicable en cada momento, a excepción de los reflejados en el artículo 7.4, referidos a servicios de urbanismos.

**ARTÍCULO 46.- ASISTENCIA JURIDICA.**

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y las trabajadoras que la precisaren, por causas derivadas de la prestación del servicio y siempre que su acción no se dirija contra la propia Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de un expediente disciplinario.

**ARTÍCULO 47.- FORMACION PROFESIONAL.**

El personal funcionario tiene el derecho de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, para ello, la Corporación promoverá la realización de cursos dirigidos hacia su formación continuada y permanente en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

En caso de que los cursos tuviesen relación con la actividad que la persona ejerza en el Ayuntamiento, dicha ayuda por matrícula será del 75%, dicho importe se abonará para un curso como máximo, por año y persona".

**CAPITULO VIII - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.****ARTÍCULO 48.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Las partes firmantes de este texto consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Entidad Local, para conseguir un sistema organizativo de Seguridad Integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

- Formación en materia de Seguridad y Salud al Delegado de Prevención.
- Evaluación y valoración continua de los Riesgos Laborales.
- Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable, disminuir los mismos.
- Formación del personal por secciones y/o departamentos.
- Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

**ARTÍCULO 49.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.**

1.- Se designará un delegado de prevención de riesgos laborales que será propuesto por la Parte Social, con un horario concreto para el ejercicio de sus funciones.

2.- Tendrá las funciones y competencias desarrolladas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

3.- El Delegado de Prevención contará, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

**ARTÍCULO 50.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DE DELEGADO DE PREVENCIÓN.**

1.- Son competencias del Delegado de Prevención:

Colaborar con la Entidad Local en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultado, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo siguiente:

La planificación y la organización del trabajo en el Ayuntamiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el Ayuntamiento, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- El Delegado de Prevención, en el ejercicio de sus competencias, tendrá facultades para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información

esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento podrá poner en práctica su decisión.

4.- La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

**ARTÍCULO 51.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.**

1.- El Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores tendrá las mismas garantías que estos.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2.- El Ayuntamiento deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

3.- El Delegado de Prevención deberán atender al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 52.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

Los funcionarios/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Entidad Local, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 53.- VIGILANCIA DE LA SALUD.**

El Ayuntamiento garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante, esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste

su consentimiento. Solo se exceptuarán de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente. (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.).

En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados. Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias.

No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador/a. El empresario y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempleo de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

#### CAPITULO IX - SEGUIMIENTO Y CONTROL.

##### ARTÍCULO 54.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 3 vocales de cada parte y un secretario/a, actuando como presidente, de la misma, un representante del Ayuntamiento. Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - REVISIÓN DEL ACUERDO-CONVENIO E INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones necesarias tendientes a revisar o adaptar las previsiones contenidas en el presente Acuerdo-Convenio si se producen cambios respecto a la normativa de referencia o en las circunstancias socio-económicas existentes en el momento de su firma. Asimismo, el Ayuntamiento se compromete a informar previamente a la representación de los empleados en el caso de que se adoptasen acuerdos que pudiera afectar a las condiciones de trabajo de los mismos.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

##### TRASLADO POR SITUACIONES ESPECIALES

###### 1.- Traslado por enfermedad.

Previo informe del Gabinete de Medicina Laboral, se podrá realizar traslado del personal municipal, que por cualquier motivo de enfermedad o accidente no esté en condiciones de realizar su trabajo habitual, destinándose a un puesto de trabajo acorde a sus facultades físicas o psíquicas. La Comisión de Traslados, deberá resolver al mes siguiente de realizado el informe médico, que deberá emitirse a los 30 días de la petición.

En el caso de que esta adscripción se realice a instancias de la propia Corporación, corresponderá la decisión definitiva al/la Excmo./a Sr./a Alcalde/sa, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, las retribuciones de su puesto de procedencia o del nuevo puesto si fueran superiores. Para mantener las retribuciones del puesto de procedencia, será necesario haber permanecido en dicho puesto más de diez años.

###### 2.- Traslado por realización de trabajos penosos tóxicos y peligrosos.

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, tendrá derecho, a los veinte años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 15 de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, preferentemente dentro del mismo Área, Departamento o Unidad en la forma más breve posible, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo las retribuciones de su categoría o del nuevo puesto si fueran superiores. Estos traslados no serán automáticos, siendo necesario acuerdo de la Comisión de Traslados.

###### 3.- Traslado por embarazo.

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al puesto de trabajo anterior. Este traslado será de aplicación automática, y se llevará a cabo en diez días hábiles desde la petición de la interesada.

Las vacantes producidas por estos traslados, se cubrirán con un contrato eventual por circunstancias de la producción, a través de la Bolsa de Trabajo.

###### 4.- Traslado por jubilación parcial.

El/la trabajador/a que por jubilación parcial realice la jornada del 15%, podrá solicitar ser trasladado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

###### 5.- Traslado por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad Administrativa. La Corporación estará obligada a comunicarle las vacantes de su misma categoría con el fin de su inmediata cobertura.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral, personal eventual, de servicios adaptados y segunda actividad para policías y servicios especiales.

El personal de las categorías de policía, que pase a situación permanente (no temporal) de segunda actividad de acuerdo al Decreto 135/2.003 de la Junta de Andalucía:

- Si el pase es por disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial:

Podrá desempeñar sus funciones en un puesto adscrito a turno de mañana y/o tarde de acuerdo a las necesidades organizativas de la Policía Local, salvo que con carácter voluntario quieran desarrollar estas actividades en puestos que no requieran una actividad policial operativa. En el supuesto de que no existiesen puestos suficientes de segunda actividad se les aplicará el régimen previsto para el cumplimiento de la edad y/o circunstancias por las que se motiva dicha segunda actividad.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobara por la Corporación un Reglamento sobre la segunda actividad, la comisión paritaria se reunirá con el fin de adaptar las situaciones especiales a los estipulado en dicho reglamento.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN.

Durante la vigencia de este Acuerdo-Convenio ambas partes se comprometen a estudiar la viabilidad de implantar un sistema de adaptación a la jubilación, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- CLÁUSULA DE GARANTÍA.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente Acuerdo-Convenio, las partes se comprometen a negociar en el seno de la MGN y con los miembros o representante de los Agentes, la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga.

La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el Acuerdo-Convenio, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. - PLUSES.

Los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad, altura, nocturnidad, turnicidad, manejo de fondos públicos, jornada partida, intensidad de trabajo y de descansos especiales, quedarán integrados en la Relación de Puestos de Trabajo aplicable.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA. - PLAN DE IGUALDAD.

Se ha elaborado un Plan de Igualdad pendiente de negociación, que, se incorporará en este acuerdo una vez que este definitivamente aprobado.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1. El régimen disciplinario será el contenido en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) tanto para el personal funcionario y al personal laboral.

2. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios/as de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en ese título del TREBEP.

3. Además, para la Policía Local, se estará a lo establecido con carácter general para el Cuerpo Nacional de Policía de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/86 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.

##### DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Con la entrada en vigor del presente Acuerdo, queda derogado en su totalidad en anterior acuerdo que se encontraba vigente.

Con la entrada en vigor de este Acuerdo, queda derogado el Artículo 6 del Reglamento de Productividades.

##### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente acuerdo entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento, al día siguiente de su publicación y una vez cumplidos todos los trámites legalmente establecidos."

Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante El Pleno de esta Entidad, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, 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 bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de 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 aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Así mismo, se le emplaza para que se proceda a la firma del citado Convenio.

En Paterna de Rivera, 15/01/2021. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: Andrés Díaz Rodríguez. 14/01/2021. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL, Fdo.: Rogelio Jesús Navarrete Manchado.

Nº 3.020

#### AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

##### ANUNCIO

De conformidad con el artículo 104.3 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por el presente se hace público que, por Decreto de la Alcaldía de fecha 30 de diciembre de dos mil veinte, se dispone nombrar como funcionario eventual con dedicación completa (Personal de Gabinete) de este Excmo. Ayuntamiento, a:

NOMBRE Y APELLIDOS	RETRIBUCIONES ANUALES
DONJOAQUÍN BERNAL RODRÍGUEZ	27.300,00 €.

15/1/21. EL ALCALDE, JOSE IGNACIO LANDALUCE CALLEJA.  
Firmado. Nº 3.034

## AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

## EDICTO

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ELENA AMAYA LEÓN, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL.

HACE SABER: Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 7 de enero de 2021, el expediente de modificación presupuestaria núm. 1/2021 de Crédito Extraordinario del Presupuesto Municipal vigente, y en virtud de lo establecido en el art. 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la exposición pública del expediente, por un plazo de 15 días hábiles desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, estando el expediente a su disposición durante dicho período en la Intervención Municipal.

Puerto Real, a 15/1/21. LA ALCALDESA, M<sup>a</sup> Elena Amaya León. Firmado.

Nº 3.071

## AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

## ANUNCIO

Expediente n.º: 4089/2020. El Pleno Municipal del Ayuntamiento de Ubrique, en acuerdo adoptado en sesión extraordinaria y urgente celebrada el 18 de diciembre de 2020, aprobó definitivamente la Relación de Puestos de Trabajo, en los términos que figuran en el anexo del presente anuncio.

Lo que se hace público en cumplimiento del citado acuerdo plenario.

## ANEXO

COD.	DENOMINACION	DOT.	NAT	GR	SGR	CD	ES	SUB	CL	TP	FP	OBSER.
01	SECRETARÍA GENERAL	1	FC	A	A1	30	H.E.	SECRET.	SECRET.	S	RD 128/2018	
02	INTERVENCIÓN	1	FC	A	A1	30	H.E.	INT.TES.	INTERV.	S	RD 128/2018	VACANTE
03	TESORERÍA	1	FC	A	A1	28	H.E.	INT.TES.	TESORERIA	S	RD 128/2018	VACANTE
04	JF.SERVICIO CONT.Y PATRIM.	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	S	LD	VACANTE
05	JF.RECURSOS HUMANOS	1	FC	A	A1	25	A.G.	TEC.		S	LD	VACANTE
06	JF.URBANISMO	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	S	LD	VACANTE
07	JF.SERVICIO PROM.Y FOM.	1	FC	A	A1	25	A.G.	TEC.		S	LD	VACANTE
08	TÉCNICO/A CONTRATACIÓN	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	NS	CI	
09	ARQUITECTO/A	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	NS	CI	
10	LETRADO/A	1	FC	A	A1	23	A.E.	TEC.	SUP.	NS	CI	
11	ECONOMISTA	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	NS	CI	
12	ARQUEÓLOGO/A MCPAL.	1	LF	A	A1	23						VACANTE
13	TÉCNICO/A URBANISMO	1	FC	A	A1	23	A.E.	TEC.	SUP.	NS	CI	
14	ASESOR/A JURÍDICO/A	1	FC	A	A1	23	A.G.	TEC.		NS	CI	
15	JEFE/A DE SERVICIOS SOCIALES	1	FC	A	A1	25	A.E.	TEC.	SUP.	S	LD	VACANTE
16	PSICÓLOGO/A SS.	1	LF	A	A1	23						VACANTE
17	TEC. MEDIO AMBIENTE	1	LF	A	A2	20						
18	GRADUADO/A SOCIAL	1	FC	A	A2	20	A.E.	TEC.	MED.	NS	CI	VACANTE
19	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	FC	A	A2	22	A.E.	TEC.	MED.	NS	CI	VACANTE
20	TRABAJADOR/A SOCIAL	2	LF	A	A2	20						1 VACANTE
20.1	TRABAJADOR/A SOCIAL PBSAD	1	LF	A	A2	20				NS	CI	VACANTE
21	TEC. LUDOTECA	1	LF	A	A2	18						VACANTE
22	DIRECTOR/A ESCUELA MÚSICA	1	LF	A	A2	20						VACANTE
23	JEFE/A EST.PROFESOR/A MÚSICA	1	LF	A	A2	18						VACANTE
24	PROFESOR/A MUSICAL	6	LF	A	A2	18						VACANTES
25	EDUCADOR/A SOCIAL	1	LF	A	A2	20						VACANTE
26	TÉCNICO INFORMÁTICA	1	LF	A	A2	20						
27	TÉCNICO JUVENTUD	1	LF	A	A2	18						
28	TÉCNICO OMIC	1	LF	A	A2	18						
29	SUBINSPECTOR/A PL	1	FC	A	A2	26	A.E.	SS.EE.	PL	NS	LD	VACANTE
30	ADMINISTRATIVO/A	5	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
31	ADMINISTRATIVO/A URBANISMO	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
32	ADMTVO.CONTAB.INTERV.	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
33	ADMTVO. SCTRIA.GENERAL	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
34	ADMTVO. TESORERÍA	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTE
35	ADMTVO. CONTABILIDAD	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
36	TÉCNICO/A TURISMO	1	FC	C	C1	16	A.E.	TEC.	AUX.	NS	CI	VACANTE
37	ADMTVO. SS.	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTE
38	ADMTVO. ESTAD.PADRÓN CENSO	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
39	ADMTVO. BIBLIOTECA	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
40	ADMTVO. RECURSOS HUMANOS	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	
41	AUXILIAR BIBLIOTECA	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTE
42	TÉCNICO/A CULTURA	1	LF	C	C1	16						VACANTE
43	TÉCNICO/A FP	1	LF	C	C1	15						VACANTE
44	AUXILIAR INFORMÁTICA	1	FC	C	C1	14	A.E.	TEC.	AUX.	NS	CI	
45	RESP. BANDA MUSICAL	1	LF	C	C1	17						VACANTE
46	DELINEANTE	1	LF	C	C1	17						
47	DINAMIZADOR/A GUADALINFO	1	LF	C	C1	14						VACANTE
48	ENCARGADO/A OBRAS	2	LF	C	C2	18						2 VACANTES
49	INSPECTOR/A DE OBRAS	1	FC	C	C1	18	A.G.	ADVA.		NS	CI	VACANTE

COD.	DENOMINACION	DOT.	NAT	GR	SGR	CD	ES	SUB	CL	TP	FP	OBSER.
50	AGENTE DINAM. CIUDADANA	1	LF	C	C1	16						VACANTE
51	ENCARGADO/A ELECTRICISTA	1	FC	C	C1	19	A.E.	SS.EE.	PP.OO.	NS	CI	VACANTE
52	OFICIAL POLICÍA LOCAL	5	FC	C	C1	20	A.E.	SS.EE.	PL	S	D. 201/2003	
53	AGENTE POLICÍA LOCAL	17	FC	C	C1	18	A.E.	SS.EE.	PL	S	D. 201/2003	2 VACANTE
54	AUXILIAR GESTIÓN DE TURISMO	1	LF	C	C2	15						VACANTE
55	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	9	FC	C	C2	17	A.G.	AUX.		NS	CI	VACANTES
56	AUX. ADVO	3	LF	C	C2	17						
59	AUXILIAR BIBLIOTECA	1	LF	C	C2	17						
60	COORD. INST. DEPORTIVAS	1	LF	C	C2	18						VACANTE
61	VIGILANTE MEDIOAMBIENTAL	1	FC	C	C2	17	A.E.	TEC.	AUX.	NS	CI	
62	VIGILANTE MEDIOAMB. TURNOS	1	FC	C	C2	17	A.E.	TEC.	AUX.	NS	CI	
63	ELECTRICISTA	3	LF	C	C2	15						
64	ENCARGADO/A DE ALMACENES	1	LF	C	C2	14						VACANTE
65	OFICIAL FONTANERO/A	1	LF	C	C2	15						VACANTE
66	OFICIAL PINTOR/A	1	LF	C	C2	15						VACANTE
67	CONDUCTOR/A	1	LF	C	C2	15						VACANTE
68	DUMPISTA	1	LF	C	C2	15						VACANTE
69	OFICIAL HERRERÍA	1	LF	C	C2	15						VACANTE
70	OFICIAL CARPINTERÍA	1	LF	C	C2	15						VACANTE
71	CONDUCTOR/A GRÚA MECÁNICO/A	1	LF	C	C2	15						VACANTE
72	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	22	LF	C	C2	14						VACANTES
73	GUÍA DE SAN JUAN LETRÁN	1	LF	C	C2	14						VACANTE
74	AUXILIAR MUSEO	2	LF	C	C2	14						VACANTES
75	COORD. INST. DEPORTIVAS	1	LF	AP		14						
76	SEPULTURERO/A	2	LF	AP		14						VACANTES
77	PEÓN SERVICIOS VARIOS	2	LF	AP		14						VACANTES
78	PEÓN SERV.VAR.ENC.ALMACENES	1	LF	AP		14						VACANTE
79	PERSONAL MANTENIMIENTO	2	LF	AP		14						VACANTES
80	ATENCIÓN AL CIUDADANO	1	LF	AP		14						VACANTE
81	CONSERJE COLEGIO	3	FC	AP		14	A.G.	SUB.		NS	CI	2 VACANTES
82	ORDENANZA-NOTIFICADOR/A	1	FC	AP		14	A.G.	SUB.		NS	CI	
83	LIMPIADOR/A	4	LF	AP		14						VACANTE
84	SUBINSPECTOR/A PL 2ª ACT.	2	FC	A	A2	26	A.E.	SS.EE.	PL	NS	D. 135/2003	
85	OFICIAL POLICÍA LOCAL 2ª ACT.	5	FC	C	C1	20	A.E.	SS.EE.	PL	NS	D. 135/2003	
86	AGENTE POLICÍA LOCAL 2ª ACT.	10	FC	C	C1	18	A.E.	SS.EE.	PL	NS	D. 135/2003	
87	OFICIAL/LA DE OBRAS	1	LF	C	C2	15						VACANTE

ADVA: Administrativa.	GR: Grupo	A.E: Administración Especial.	LF: Laboral fijo	A.G: Administración General
NAT: Naturaleza del puesto.	AP: Disp. Adic. Sexta Real Decreto 5/2015.	NS: No singularizado.	CD: Nivel de complemento de destino.	PL: Policía Local
CI: Concurso Interno	PP.OO: Personal de Oficios	CL: Clase	S: Singularizado	COD: Código del puesto.
SGR: Subgrupo.	DOT: Dotación	SUB: Subescala.	ES: Escala.	SS.EE: Servicios Especiales
FC : Funcionario de carrera	TP: Tipo de puesto"		FP: Forma de provisión	

Ubrique, 15 de enero de 2021.LA ALCALDESA. Fdo.: Isabel Gómez García.

Nº 3.183

### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía Nº2021/0038, de fecha 18 de enero de 2021, se adoptó el siguiente acuerdo:

"Expediente n.º:1523/2019

Resolución con número y fecha establecidos al margen

ASUNTO: DECRETO DELEGACIONES Y AVOCACIONES DE COMPETENCIAS. (REVOCAR LA DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DEL CONCEJAL DON PEDRO JOSÉ DÍAZ PANTOJA RELATIVA AL AREA DE FOMENTO, DELEGANDO DICHA COMPETENCIA EN EL CONCEJAL DON JUAN CARLOS DIAZ MORENO.

Visto que es necesario modificar la delegación de competencia relativa al Área de Fomento, delegada por Resolución de Alcaldía nº 2019-0616 en el Concejal Don Pedro José Díaz Pantoja, de fecha 24 de junio de 2019.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 43 y siguiente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

RESUELVO

PRIMERO: Revocar la delegación de competencias realizada mediante Resolución de Alcaldía nº 2019-0616, de fecha 24 de junio de 2019, del Concejal Don Pedro José Díaz Pantoja relativa al Área de Fomento, delegando dicha competencia en el Concejal Don Juan Carlos Díaz Moreno, con el siguiente contenido:

"AREA DE FOMENTO"

La delegación abarca la dirección y gestión de los asuntos incluidos en dicha área, y la propuesta de resolución o acuerdos, quedando excluida la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros. En particular la delegación

abarca la dirección, inspección e impulso de los servicios y obras municipales.

SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 del R.O.F., esta Alcaldía conservará las siguientes facultades en relación con las anteriores competencias delegadas:

- La de recibir información detallada de la gestión de la competencia delegada y de los actos emanados en virtud de la delegación, en su caso.
- La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.

TERCERO.- La presente delegación se entiende conferida sin perjuicio de la facultad de esta Alcaldía para avocar o revocar en cualquier momento el ejercicio de la competencia delegada, con arreglo a lo dispuesto en el 116 del R.O.F.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos de ausencia, vacante, enfermedad o cualquier otro impedimento de los Concejales Delegados, esta Alcaldía asumirá directa y automáticamente las competencias delegadas, como titular de la competencia originaria, entendiéndose a estos efectos ejercida la potestad de avocación en base a la presente Resolución, sin necesidad de una nueva resolución expresa en este sentido.

CUARTO.- La presente Resolución deberá ser notificada al Concejal Delegado, y ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta igualmente al Pleno de la Corporación en la sesión extraordinaria que se convoque en cumplimiento del artículo 38 del Reglamento de Organización, Funcionamiento, y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

La información derivada de la presente Resolución será, asimismo, publicada en la sede electrónica del Ayuntamiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como en el artículo 10.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y artículo 54.1.e) de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía."

QUINTA: La delegación conferida será efectiva desde el día siguiente a la fecha de la presente Resolución de Alcaldía

Lo manda y firma el Sr. Alcalde Presidente, de lo que como Secretario Interventor en comisión circunstancial doy fe, en Paterna de Rivera a 18 de Enero de 2021

EL ALCALDE-PRESIDENTE Andrés Díaz Rodríguez. EL SECRETARIO INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Rogelio Jesús Navarrete Manchado.

Lo que se publica a los efectos oportunos. En Paterna de Rivera, a 18/1/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE Andrés Díaz Rodríguez. Firmado. EL SECRETARIO INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Rogelio Jesús Navarrete Manchado. Firmado.

Nº 3.184

## AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

Expediente.: 63/19. Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día dieciocho de diciembre de dos mil veinte, se ha adoptado acuerdo por el que se aprueba el archivo del "PROYECTO DE MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU SOBRE EDIFICACION SITA EN CALLE SAN NICOLAS, N.º 4, FORMULADA POR LA FUNDACION EDUCATIVA CATOLICA".

Algeciras, a 13/1/21. LA CONCEJAL DELEGADA DE URBANISMO, Yessica Rodriguez Espinosa. Firmado.

Nº 3.206

## AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 10 de noviembre de 2020, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, al punto 2.11 fueron aprobadas las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de 2 plazas de Oficial de Policía, por promoción interna, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2019, del siguiente tenor literal:

### 1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición de 2 plazas de Oficial de policía vacantes en la plantilla del Personal Funcionario de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Oficial del Cuerpo de la Policía Local, incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2019 (publicado en el BOP de Cádiz n.º 244 de 24 de diciembre de 2019).

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

### 2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, y Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

### 3.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

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

a) Ser funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera y haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionario de carrera en los Cuerpos de la Policía Local, en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.

b) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.

c) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente.

d) Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

### 4.- SOLICITUDES

4.1.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOE de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4.2.- A la solicitud, debidamente cumplimentada se acompañará:

a) Fotocopia del DNI.

b) Documentación justificativa de los méritos alegados, a valorar en la fase de concurso.

c) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.c) de la presente convocatoria. Los aspirantes que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia, o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

d) Certificación del Ayuntamiento correspondiente que acredite la antigüedad y carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal.

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

4.4.- Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto en los términos previstos en el artículo 21, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 68, ambos, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

### 5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES

5.1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la autoridad convocante dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, se concederá el plazo de 10 días de subsanación para los aspirantes excluidos y se determinará el lugar, fecha y hora de comienzo de los ejercicios, así como la composición del Tribunal calificador.

### 6.- TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía. Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía. Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

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

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

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

6.5.- El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

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

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

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

### 7.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS

7.1.- El orden de actuación de las personas aspirantes en las pruebas selectivas, vendrá determinado por el sorteo que a tal efecto celebra la Secretaría General de la Administración Pública de la Junta de Andalucía cada año, usándose a tal efecto el que se halle vigente al tiempo de celebración de las pruebas.

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

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

7.4.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas Página en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

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

### 8.- PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

#### 8.1. Primera fase: concurso

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase

previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación del baremo establecido. El baremo a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en el Anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes Bases.

#### 8.2. Segunda fase: oposición

La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos que tendrá carácter eliminatorio, compuesta de dos partes:

-Primera prueba: consistirá en contestar por escrito un cuestionario propuesto por el Tribunal Calificador de 53 preguntas, con 4 respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, las cincuenta primeras ordinarias y evaluables y las tres últimas de reserva, relacionadas con el temario que se determina en el Anexo II de esta convocatoria.

El sistema de puntuación será el siguiente:

-Pregunta correctamente contestada: sumará 1 punto

-Pregunta incorrectamente contestada: no restará

-Pregunta en blanco o no contestada: no restará

Todo ello conforme a las instrucciones que con carácter previo al inicio de la prueba dé a conocer el Tribunal.

-Segunda prueba: consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con dicho temario. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma dividida por 2. Para su realización se dispondrá de 3 horas, como mínimo.

Finalizada la fase de oposición, los puntos obtenidos en la fase de concurso se sumarán a los obtenidos en la fase de oposición a los efectos de establecer el orden definitivo de las personas aspirantes. Si una vez sumadas las puntuaciones de ambas fases existiese empate entre las personas aspirantes, se resolverá a favor de quién haya obtenido más puntos en la fase de oposición.

#### 8.3. Tercera fase: curso de capacitación

Superar con aprovechamiento el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local. Estarán exentos de realizar el curso de capacitación quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de las fases del concurso-oposición.

### 9.- RELACIÓN DE APROBADOS DE LAS FASES DEL CONCURSO- OPOSICIÓN

Una vez terminadas las fases correspondientes al concurso-oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, con la suma y desglose de las calificaciones correspondientes a ambas fases, en su caso, del proceso selectivo, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

#### 10.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN

10.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmen te los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará alumnos para la realización del curso de capacitación, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

10.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de capacitación correspondiente en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuela Concertada o Escuela Municipal de Policía Local.

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

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

10.5.- Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

#### 11.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

11.1.- Finalizado el curso de capacitación, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, la Escuela Municipal de Policía Local o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los aspirantes que superen el correspondiente curso de capacitación, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas (concurso-oposición) y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento con funcionario de carrera de las plazas convocadas.

11.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes

aprobados superior al número de plazas convocadas, los alumnos serán nombrados funcionarios de carrera en la categoría a la que se aspira, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

11.3.- El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en las fases de concurso oposición y curso de capacitación.

#### 12.- RECURSOS

Contra las presentes Bases podrá interponerse, de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto. Igualmente, los actos del Órgano de Selección a que se refiere el art.112.1 de la citada Ley 39/2015 de 1 de octubre, podrán ser objeto de recurso de alzada, en el plazo de un mes desde la fecha de su publicación. Contra los restantes actos de trámite podrán las personas interesadas presentar escrito de alegaciones en el plazo de diez días hábiles desde la fecha de su publicación.

No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

#### ANEXO I BAREMOS PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS

V.A.1. Titulaciones académicas:	
V.A.1.1. Doctor:	2,00 puntos.
V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente:	1,50 puntos.
V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente:	1,00 punto.
V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente:	0,50 puntos.
No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada. A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos	
Puntuación máxima del apartado V.A.1:	4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:	
V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira:	0,20 puntos.
V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira:	0,10 puntos.
V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad:	0,10 puntos.
V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas:	0,05 puntos.
Puntuación máxima del apartado V.A.2.:	4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:	
V.A.3.1. Formación: Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continúa de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:	
V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas:	0,25 puntos.
V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas:	0,30 puntos.
V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas:	0,35 puntos.
V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas:	0,40 puntos.
V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas:	0,50 puntos.
Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán on la tercera parte. No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.	
V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.	

La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto. Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos. Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

Puntuación máxima del apartado V.A.3: 4,00 puntos.

#### V.A.4. Otros méritos:

V.A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación:

Medalla de Oro: 3 puntos.

Medalla de Plata: 2 puntos.

Cruz con distintivo verde: 1 punto.

Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.

V.A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial: 0,50 puntos.

V.A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad: 0,50 puntos.

V.A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una: 0,25 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.4: 4,00 puntos.

#### ANEXO II TEMARIO

1. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

3. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.

4. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

5. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

6. Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

7. La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.

8. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

9. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

10. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo.

11. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

12. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

13. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

14. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

15. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

16. Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

17. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas.

18. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

19. Delitos contra la salud pública. Tráfico de drogas.

20. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

21. Las penas. Concepto, clases: privativas de libertad, privativas de derecho y multa. Clasificación por su gravedad: graves, menos graves y leves.

22. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

23. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de «Habeas Corpus».

24. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales. 25. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

26. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores.

27. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

28. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

29. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local.

30. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Doctrina constitucional. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

31. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

32. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

33. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.

34. El mando: concepto, estilos, cualidades, rasgos, reglas y características del mando; relación con subordinados; técnicas de dirección y reuniones.

35. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. Sentido ético de la prevención y la represión. Deontología policial. Normas que la establecen.

#### ANEXO III MODELO DE SOLICITUD

DATOS DE LA CONVOCATORIA		
Plaza a que aspira:	Fecha convocatoria:	
Sistema de acceso: Promoción interna		
DATOS DEL/A ASPIRANTE		
1º Apellido		2º Apellido:
Nombre:	D.N.I.:	Fecha de nacimiento:
Domicilio (Calle, plaza, número, piso):		
Municipio:	C. Postal:	Provincia:
Teléfonos de contacto:		
Dirección de correo electrónico:		

#### DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA SOLICITUD:

- Fotocopia del DNI o documento de renovación.
- Fotocopia del título exigido en las bases reguladoras o del resguardo de solicitud.
- Informe del servicio de personal acreditativos requisitos exigidos Base 3ª.
- Cuando el sistema selectivo sea concurso-oposición o concurso de méritos: Fotocopias de los documentos a valorar en la fase de concurso y que se relacionan:
 

4.1.- .....	4.9.- .....
4.2.- .....	4.10.- .....
4.3.- .....	4.11.- .....
4.4.- .....	4.12.- .....
4.5.- .....	4.13.- .....
4.6.- .....	4.14.- .....
4.7.- .....	4.15.- .....
4.8.- .....	4.16.- .....

El abajo firmante solicita ser admitido en las pruebas selectivas a que se refiere la presente solicitud y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las bases de la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas.

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

#### FIRMA

ILMO.SR.ALCALDE DEL EXCMO.AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este Anuncio, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en la Base 12. Recursos.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Chiclana de la Frontera, a 18/01/2021. EL ALCALDE-PRESIDENTE.  
Fdo. José María Román Guerrero.

Nº 3.223

#### AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

#### ANUNCIO

El Pleno del Excmo Ayuntamiento de Los Barrios, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de enero de 2021, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Reglamento de las oficinas de asistencia en materia del registro del ayuntamiento de Los Barrios.

El expediente se somete a información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual podrán presentarse sugerencias y reclamaciones.

Lugar en que puede examinarse el expediente: Portal de la Transparencia (<http://www.losbarrios.es>)

En el caso de que no se presenten reclamaciones o sugerencias durante el



período de información pública, se entenderá aprobado definitivamente el reglamento. De presentarse reclamaciones o sugerencias, deberán ser resueltas por el Pleno, el cual deberá pronunciarse asimismo sobre la aprobación definitiva.

18/1/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo: Miguel F. Alconchel Jiménez.

Nº 3.246

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA ANUNCIO

Por Resolución dictada por esta Alcaldía Presidencia, con fecha 15 de enero de 2021, en relación con el expediente: "EXPROPIACIÓN FORZOSA DE PORCIÓN DE FINCA SITA EN CALLE LARGA, 25-27, CON DESTINO A EQUIPAMIENTO PÚBLICO", se ha resuelto:

Declarar que el supuesto expropiatorio, lo constituye la adquisición de la proporción de la Finca registral 4.639 que se describe a continuación:

"CUARTAPARTE DETERMINADA que se compone de una sala a la calle a la izquierda, con superficie de VEINTITRÉS METROS CUADRADOS -23,00 m<sup>2</sup>; un pajar sobre el zagüan con superficie de DIEZ METROS TRECE DECÍMETROS CUADRADOS -10,13 m<sup>2</sup>; la cuarta parte del servimiento común en todas las dependencias de la casa; un sitio en el corral a la izquierda, de SEIS METROS DIECISIETE DECÍMETROS CUADRADOS -6,19 m<sup>2</sup>-, que linda con la participación que en la misma casa tienen Joaquín Soto Bolaños y Antonio Américo; y con el servimiento de dicha casa. Tiene por tanto esta parte una superficie total de TREINTA Y NUEVE METROS TREINTA DECÍMETROS CUADRADOS -39,30 m<sup>2</sup>.

Inscrita a favor de Don Luis Ramos Reyes casado con Doña Cristobalina Alcedo Vergara, según la inscripción 9ª al Folio 54 del Libro 710 de Chipiona, Tomo 2071 del Archivo".

Conceder la bonificación por avenencia prevista en el artículo 166 de la LOUA, por lo que la cantidad a abonar a los Sres. expropiados, en concepto del justiprecio por mutuo acuerdo ascenderá a la cantidad de 32.357,28 €.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 17 de la Ley de Expropiación Forzosa y 199 del Reglamento de Gestión Urbanística en relación con el art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, para que durante el plazo de UN MES, pueda ser examinado el expediente en el Departamento de Planeamiento y Gestión Urbanística del Área de Urbanismo del Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona. (Plaza de Andalucía, s/n), por cuantas personas estén interesadas en ello, a fin de formular las alegaciones que estimen pertinentes y aportar datos o rectificar posibles errores obrantes en la relación que se publica.

A 18/1/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado.

Nº 3.248

### AYUNTAMIENTO DE ALGODONALES ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión de fecha 22 de octubre de 2020, aprobó el texto inicial de los Convenios Urbanísticos de Gestión de la Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas" y UE-8a "Trasera Avda. de Andalucía" nº 1UE2A, 1UE8A, 2UE2A, 3UE2A, 4UE2A, 5UE2A, 6UE2A, 7UE2A, 8UE2A, 9UE2A y 10UE2A, y el Pleno de 10 de noviembre de 2.020 aprobó el texto inicial de los Convenios Urbanísticos de Gestión de la Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas" y UE-8a "Trasera Avda. de Andalucía" nº 11UE2A, 12UE2A, siendo publicados en el Tablón de Anuncios y en el BOP nº 231, de 3 de diciembre de 2020, sin que durante el plazo de exposición pública se haya presentado ninguna alegación, considerándose elevados a definitivo el texto inicial.

Los Convenios han quedado depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de Bienes y Espacios Catalogados, Sección de Convenios, con los números que se indican a continuación. Los textos definitivos de los citados Convenios de Gestión se encuentran alojados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://sede.algodonales.es>].

La identificación de los otorgantes, el objeto de los Convenios, el ámbito y el plazo de vigencia son los siguientes:

N.º 1:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 1 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Cristóbal Pérez Marín y Dña. Margarita Ruiz Fernández.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 2:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 2 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Cristóbal Pérez Marín, Dña. Margarita Ruiz Fernández y D. Antonio Ruiz Fernandez.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 3:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 3 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Francisco Álvarez Párraga y Dña. Isabel Román Romero.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"

- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.

- Plazo: Indefinido.

N.º 4:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 4 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y Dña. Isabel Lucía Román Rubiales.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 5:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 5 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Francisco Mesa Román y Dña. Pilar Madroñal Camacho.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 6:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 6 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Diego Mesa Román.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 7:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 7 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Antonio Mesa González.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 8:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 8 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y Dña. María Luisa Mejías Fernández, D. Juan Luis Santos Mejías, D. Manuel Santos Mejías y D. Miguel Ángel Santos Mejías.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 9:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 9 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y Dña. Adelina Santos Román, D. José Torralba Santos, Dña. María del Pilar Torralba Santos, D. José Antonio Torralba Santos, D. Antonio Jiménez Torralba y Javier Jiménez Torralba.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 10:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 10 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Juan Luna Gallego y Dña. Petronila Romero Luna.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 11:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 11 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Juan José Galindo Marchena.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 12:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 12 UE2-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Francisco Barrera Mulero.
- Ámbito: Unidad de Ejecución UE-2a del S-AR-1 "Cabezadas"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos y propuesta de cambio de sistema de actuación de compensación a cooperación.
- Plazo: Indefinido.

N.º 13:

- Número de inscripción en la Sección de Convenios: 1 UE8-A
- Otorgantes: Ayuntamiento de Algodonales y D. Cristóbal Pérez Marín y Dña. Margarita Ruiz Fernández.
- Ámbito: UE-8a "Trasera Avda. de Andalucía"
- Objeto: Cesión anticipada de suelo para viales y aparcamientos.
- Plazo: Indefinido.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41.3 y 95.2.3ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, en relación con el artículo 25 del Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre.

Algodonales, 22 de enero de 2021. El Alcalde, Fdo: Ramón Ángel Acuña Racero.

Nº 4.577

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4****JAEN  
EDICTO**

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE JAEN.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 289/2019, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de ALEXANDRA MORENO CIUDAD contra HEREDEROS JOSE LUIS SUAREZ S.L., SUAREZ SALAZAR S.L., PERFUMERIAS DE CADIZ S.L., CUENCA HERMANOS S.L. y FOGASA, en la que con fecha 11 de enero de 2021 se ha dictado SENTENCIA Nº 12/21 que sustancialmente dice lo siguiente en su fallo:

“Estimando la demanda promovida por doña Doña Alexandra Moreno Ciudad contra la empresa Herederos de José Luis Suárez, S.L., debo condenar a la citada empresa a que abone a la actora la suma de 4.292,52 €, más el diez por ciento de interés de mora.

Con absolución de Suárez Salazar, S.L., Perfumerías de Cádiz, S.L. y Cuenca Hermanos, S.L.

Con absolución del FOGASA en la presente instancia y sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

Publíquese esta sentencia y notifíquese a las partes, con la advertencia de que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante este Juzgado, en plazo de cinco días a contar a partir del siguiente a la notificación de la presente, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, haciendo saber a la parte condenada que, caso de recurrir, habrá de consignar en la cuenta corriente que este Juzgado tiene abierta en el SANTANDER de esta capital con el número 2090000065028919 el importe total de la condena y en la cuenta corriente 2090000089028919 la suma de 300 euros como depósito especial para recurrir.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando, la pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado- Juez que la dictó estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha. Doy fe.”

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

En Jaen, a doce de enero de dos mil veintiuno. EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL. INMACULADA GONZÁLEZ VERA. Firmado.

Nº 3.265

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****ALGECIRAS  
EDICTO**

D/Dª Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1648/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. ADRIAN CARRILLO RUIZ contra CASA PEPE CASADO E HIJOS SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 21 de octubre de 2020 del tenor literal siguiente:

**FALLO**

Que, estimando la demanda interpuesta por D. ADRIÁN CARRILLO RUIZ, condeno a CASA PEPE CASADO E HIJOS, S.L. a abonar al actor la cantidad de tres mil seiscientos noventa y siete euros con noventa y nueve céntimos (3.697,99 €) en concepto de indemnización por despido reconocida empresarialmente. No procede realizar pronunciamiento respecto al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria en los casos y con los requisitos y límites previstos en la ley.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello, deberá acreditar documentalente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 5404000065164819. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de trescientos euros (300 €), en la misma cuenta y con el mismo concepto.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado CASA PEPE CASADO E HIJOS SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a veintiocho de octubre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, firmado.

“La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.”

Nº 3.279

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****ALGECIRAS  
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 528/2020. Negociado: 4. N.I.G.: 110044420200001264. De: D/Dª. SONIA QUINTERO JEREZ. Abogado: JUAN MIGUEL CAMACHO RODRIGUEZ. Contra: D/Dª. COMPAÑIA ESPAÑOLA DE AISLAMIENTOS S.A.

D/Dª. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 528/2020 se ha acordado citar a COMPAÑIA ESPAÑOLA DE AISLAMIENTOS S.A. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 22 de febrero de 2021 a las 10:30 horas. para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a COMPAÑIA ESPAÑOLA DE AISLAMIENTOS S.A..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a veintidós de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ. Firmado.

“La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.”

Nº 3.300

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****ALGECIRAS  
EDICTO**

D/Dª MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 538/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. CARMEN ESPINOSA CUEVAS contra GOLFINO SPORTSWEAR SPAIN SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 30/11/2020 del tenor literal siguiente:

Que, estimando la demanda de extinción de contrato al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de despido formulada por Dª CARMEN INMACULADA ESPINOSA CUEVAS, declaro, con fecha de efectos de esta sentencia, la extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial grave y declaro la improcedencia del despido tácito de que fue objeto, condenando a GOLFINO SPORTSWEAR SPAIN, S.L. a abonar a la demandante una indemnización de catorce mil trescientos ocho euros con dieciséis céntimos (14.308,16 €). Y, estimando parcialmente la reclamación de cantidad, condeno a la empresa demandada a que satisfaga a la actora la cantidad de ocho mil dos euros con treinta y un céntimos (8.002,31 €) por salarios impagados y compensación por vacaciones no disfrutadas, más el 10 % de interés anual desde las respectivas fechas de obligación de pago hasta la de esta sentencia. No procede efectuar pronunciamiento sobre FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria en los supuestos y con los requisitos legales, quedando vinculado a tales efectos por el contenido de la presente resolución.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello, deberá acreditar documentalente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 540400065053820. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de trescientos euros (300 €), en la misma cuenta y con el mismo concepto.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado GOLFINO SPORTSWEAR SPAIN SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 3.305

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
ALGECIRAS  
EDICTO**

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 97/2020. Negociado: 5. N.I.G.: 110044442020000228. De: D/Dª. EVA MARIA SALAS COZAR. Abogado: MARIA ANGELES COTE IGLESIAS. Contra: D/Dª. INSS, TGSS, IBERMUTUA, MUTUA FREMAP, SAS, OCIO SUR SAN ROQUE, UTE y MUTUA DE CEUTA CESMA. Abogado: MIGUEL ANGEL DE LOS DOLORES LUPION, ISMAEL ASENJO GONZALEZ y ROCIO CASTRO CRUCES.

D/Dª. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 97/2020 se ha acordado citar a OCIO SUR SAN ROQUE, UTE como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 4/05/2021 A LAS 9:15 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a OCIO SUR SAN ROQUE, UTE.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a doce de enero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 3.311

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
ALGECIRAS  
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/Cesenes en general 703/2020. Negociado: 4. N.I.G.: 1100444420200001655. De: D/Dª. FRANCISCO JODAR SANCHEZ. Contra: D/Dª. IBN SINA SL.

D/Dª. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 703/2020 se ha acordado citar a IBN SINA SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 16 de marzo de 2021 a las 12:45 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a IBN SINA SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a doce de enero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 3.315

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
JEREZ DE LA FRONTERA  
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/Cesenes en general 985/2019 y 986/19. Negociado: 7. N.I.G.: 1102044420190002930. De: D/Dª. ALBERTO GUTIERREZ FIGUEROA y DAVID VEGA FERNÁNDEZ. Abogado: LUIS ALBERTO CALVO LORENZO. Contra: D/Dª. MANUEL JORGE GAROZ LENZ y PEKEBEBE SPAIN, S.L.

Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 985/2019 y 986/19 se ha acordado citar a MANUEL JORGE GAROZ LENZ y PEKEBEBE SPAIN, S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día TRES DE FEBRERO DE 2021 A LAS 10:15 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a MANUEL JORGE GAROZ LENZ y PEKEBEBE SPAIN, S.L..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 20/1/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 4.126

**Asociación de la Prensa de Cádiz  
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ  
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783  
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org  
www.bopcadiz.es

**INSERCIONES:** (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros