



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 202 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.- Proyecto de depuración "EDAR y colectores de Fonelas-Granada"	2
DIPUTACIÓN DE GRANADA. Delegación de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica.- Emplazamiento a interesados en PA 479/2022 JCA núm. 4 Granada	82

AYUNTAMIENTOS

ARMILLA.- Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento	4
E.L.A. DE CARCHUNA CALAHONDA.- Bases para creación de bolsa de empleo: Oficial de 2ª de Mantenimiento	26
Bases para creación de bolsa de empleo: Peón de Servicios Múltiples	33
COLOMERA.- Modificación de saldo inicial de derechos reconocidos en ejercicios anteriores	39
GOBERNADOR.- Nombramiento de Dinamizador de Guadalinfo	39
GÓJAR.- Oferta Empleo Público, ejercicio 2023 modificada	39
GRANADA. Concejalía Delegada de Urbanismo, Obras Públicas y Licencias.- Reparcelación a la innovación del AR. 7.02 "Acuartelamiento Mondragones"	40
Dirección General de Recursos Humanos.- Resolución de concurso específico	44
GUADIX.- Premios Internacionales de Periodismo Ciudad de Guadix, XXI Edición	45
Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio del ciclo integral del agua	45
GUALCHOS.- Nombramiento de Oficial de la Construcción	50
Nombramiento de Monitor Escolar	50
Nombramiento de 2 Peones de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos	51
Nombramiento de Oficial de Servicios Múltiples	51
Nombramiento de de Peón Limpieza Vía	51

HUÉTOR SANTILLÁN.- Modificación de la plantilla de personal	51
Aprobación ordenanza fiscal de tasa por licencias urbanísticas	52
IZNALLOZ.- Estudio de detalle en c/ Pedro Temboury	52
LUGROS.- Modificaciones de créditos	73
Delegación en Alcaldía	73
Aprobación de presupuesto y plantilla 2023.....	73
ÓRGIVA.- Cesión gratuita de bien patrimonial para vivero ...	73
PADUL.- Padrón de agua y basura, tercer trimestre de 2023 ..	74
PAMPANEIRA.- Cuenta general de 2022	74
TORVIZCÓN.- Relación de propietarios afectados por expropiación EDAR	75
VALLE DEL ZALABÍ.- Emplazamiento a interesados en procedimiento ordinario 823/2022	76
VEGAS DEL GENIL.- Modificación de crédito nº 3/2023/02/TC	76
VILLAMENA.- Padrón y lista cobratoria de tasa de agua, basura y alcantarillado, 3er trimestre 2023	77
ZAGRA.- Padrón de tasa de vados e inicio de periodo voluntario de cobranza 2023	77
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA.- Nombramiento de Vicepresidencias	77
Delegaciones especiales	78
Miembros de la Comisión de Gobierno	79
Designación de representantes en la Fundación Universitaria de la UNED de Motril	79

ANUNCIOS NO OFICIALES

CENTRAL DE RECAUDACIÓN. Comunidad de Regantes Agramasón, Benalúa, Palomar y Ceque.- Cuota de reparto ordinario y horas de riego pantano Francisco Abellán para el ejercicio 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 y otros	80
Comunidad de Regantes de la Acequia La Ochava.- Cuota de mantenimiento canon Confederación para el ejercicio 2023, 2022, 2021 y otros.....	80
Comunidad de Regantes de la Acequia del Zute.- Cuota de inicio Comunidad para el ejercicio 2023	81
COMUNIDAD DE REGANTES EL BOTERO DE GALERA.- Junta general ordinaria	82

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

Proyecto de depuración "EDAR y colectores de Fonelas-Granada"

EDICTO

Apertura información pública del proyecto constructivo "EDAR y colectores de Fonelas-Granada". Clave: A5.318.1023/2111

ANUNCIO SOBRE LA APERTURA DEL PERIODO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO DE DEPURACIÓN "EDAR Y COLECTORES DE FONELAS-GRANADA"

La Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, mediante Acuerdo de 1 de septiembre de 2023, ha acordado abrir un período de información pública sobre el proyecto de depuración "EDAR y colectores de Fonelas-Granada", con clave: A5.318.1023/2111, de conformidad con lo previsto en la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud del Decreto 157/2022, de 09 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

En cumplimiento de lo dispuesto en el citado Acuerdo, el proyecto de construcción se ha publicado en el BOJA Nº 194, de 09 de octubre de 2023. Del mismo modo, la documentación estará disponible para su consulta en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía, Sección "Documentos sometidos a información pública".

Asimismo, el proyecto también podrá consultarse en las dependencias administrativas de esta Delegación Territorial, así como en las propias del Ayuntamiento de Fonelas (Granada), en sus horarios habituales de atención al público, donde estará disponible durante el plazo de treinta días hábiles, a contar a partir del siguiente al de su publicación. En este plazo, se podrán realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

1. OBJETO DEL PROYECTO

En la actualidad, el municipio granadino de Fonelas posee un solo punto de vertido. Sus aguas residuales descargan por gravedad en una laguna de filtro verde. Dicha laguna se encuentra ubicada a unos 700 metros del núcleo urbano, contando con una superficie de 1000 m². Se trata de un tratamiento básico (tipo primario), tras el cual las aguas son vertidas al río Fardes.

La red de saneamiento del pueblo es íntegramente por gravedad, sin contar con ninguna estación de impulsión. Esta se ha renovado en parte, sustituyendo el antiguo de hormigón en masa de DN300, por uno de PVC DN315, de forma que el tramo ejecutado es el que discurre desde la salida del núcleo de población hasta la Rambla de la Iglesia, sin llegar a cruzarla.

Por tanto, las obras recogidas en el presente proyecto son la de prolongación del tramo de colector no sustituido, hasta llegar a la ubicación de la nueva parcela donde se implantará la EDAR.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS.

En cuanto a los COLECTORES se refiere, se construirán:

- Un Colector de entrada a la EDAR: Es una tubería de PVC-U DN315. Su longitud es de 220,85 m.
- Un Colector de salida de la EDAR hasta punto de vertido: PVC-U liso, serie teja en DN315. Su longitud es de 118 metros y con un total de 6 pozos de registro.

Por su parte, con respecto a la EDAR:

El tratamiento de depuración biológica elegido es el de una depuradora de bajo consumo energético, mediante Contactores Biológicos Rotativos (biodiscos) y clarificador.

Se diseña la EDAR con un pretratamiento único prefabricado, y dos líneas para el tratamiento primario, biodiscos y decantación secundaria. De esta forma, se podrá mantener el funcionamiento, aunque sea a medio rendimiento, en caso de avería o mantenimiento de los equipos. Con el sistema elegido, la EDAR tendrá capacidad de tratamiento de las aguas residuales del núcleo urbano tanto actual como futuro.

La línea de tratamiento propuesta estará formada por:

- Pozo de gruesos y bombeo previo a pretratamiento
- Pretratamiento
- Decantación primaria en tanque Imhoff
- Biodiscos
- Decantador secundario
- Vertido a cauce público
- Digestión del fango en tanque Imhoff
- Espesador de fangos

- Bombeo de fangos secundarios a tanque Imhoff, al espesador y a deshidratación
- Deshidratación en eras de secado

La línea de agua estaría compuesta por:

- Pozo de gruesos, y bombeo previo a pretratamiento
- Decantación primaria en tanque Imhoff
- Biodiscos
- Decantador secundario

. Vertido a cauce público.

La entrada de agua a la parcela se realiza a partir de un pozo de registro después de cruzar la carretera

3 - BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

Nº	Ref. Catastral	Municip.	Pol	Parc	Su bp	Titulares	OCUPAC. DEFINITIVA	SERVIDUMB. ACUEDUCTO	OCUPAC. TEMPORAL
1	18078A005001700000 PF	FONELAS	5	170	c	GARCIA POYATOS JOSEFA ALONSO YESTE RAFAEL [HEREDEROS DE] ALONSO YESTE MANUEL	8742,84	0,00	0,00
2	18078A005001700000 PF	FONELAS	5	170	c	GARCIA POYATOS JOSEFA ALONSO YESTE RAFAEL [HEREDEROS DE] ALONSO YESTE MANUEL	701,96	0,00	0,00
3	18078A005001700000 PF	FONELAS	5	170	b	GARCIA POYATOS JOSEFA ALONSO YESTE RAFAEL [HEREDEROS DE] ALONSO YESTE MANUEL	1139,00	0,00	0,00
4	18078A005001710000 PM	FONELAS	5	171	-	SALAZAR DOTE FERNANDO RODRIGUEZ VARON DOLORES	5,87	90,77	296,08
5	18078A009000400000 PL	FONELAS	9	40	-	RODRIGUEZ LOZANO JESUS	28,27	671,38	1869,30
6	18078A005090030000 PO	FONELAS	5	9003	-	DESCUENTO	0,00	27,76	74,05
7	18078A005001520000P Z	FONELAS	5	152	-	RODRIGUEZ LOZANO MANUEL GOMEZ COBO JUANA	7,07	47,38	195,51
8	18078A005001830000P S	FONELAS	5	183	-	MOLERO MENDOZA MANUEL	36,00	614,54	765,66
9	18078A005090050000 PR	FONELAS	5	9005	-	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL GUADALQUIVIR	0,00	58,96	69,37
10	18078A005001820000 PE	FONELAS	5	182	a	MOLERO MENDOZA MANUEL	0,00	173,70	204,35
11	18078A005001810000P J	FONELAS	5	181	a	GARCIA CANO EMILIA	36,00	595,45	2031,89
12	18078A005002740000 PI	FONELAS	5	274	a	MOYA NAVARRO MERCEDES	36,00	586,85	1005,90
13	18078A005001780000P J	FONELAS	5	178	c	CUEVAS RODRIGUEZ ANDRES	0,00	296,83	773,03
14	18078A005001780000P J	FONELAS	5	178	d	CUEVAS RODRIGUEZ ANDRES	36,00	980,07	1868,06
15	18078A005001780000P J	FONELAS	5	178	b	CUEVAS RODRIGUEZ ANDRES	0,00	0,00	513,51
16	18078A005001780000P J	FONELAS	5	178	a	CUEVAS RODRIGUEZ ANDRES	0,00	0,00	119,42
17	18078A005001680000 PM	FONELAS	5	168	b	RODRIGUEZ LOZANO JESUS	0,00	67,58	84,15
18	18078A005001760000P X	FONELAS	5	176	b	AGRICOLA MADRID 2100 SLU	72,00	885,59	1125,60
19	18078A005001700000 PF	FONELAS	5	170	a	GARCIA POYATOS JOSEFA ALONSO YESTE RAFAEL [HEREDEROS DE] ALONSO YESTE MANUEL	36,00	981,82	1194,36
20	18078A005001750000 PD	FONELAS	5	175	a	HERMOSO HERNANDEZ JOSE [HEREDEROS DE]	0,00	79,81	91,37
21	18078A005001700000 PF	FONELAS	5	170	a	GARCIA POYATOS JOSEFA ALONSO YESTE RAFAEL [HEREDEROS DE] ALONSO YESTE MANUEL	308,45	0,00	0,00
22	18078A005001750000 PD	FONELAS	5	175	a	HERMOSO HERNANDEZ JOSE [HEREDEROS DE]	112,99	0,00	0,00
23	18078A005001760000P X	FONELAS	5	176	b	AGRICOLA MADRID 2100 SLU	60,08	0,00	0,00

Lo que se hace público para general conocimiento, abriéndose un plazo de treinta (30) días hábiles, contados desde el siguiente a la fecha en que aparezca inserto este anuncio, a fin de que, a tenor de lo dispuesto en el art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados en este Proyecto puedan presentar las alegaciones que estimen pertinentes sobre el mismo, dirigidas a la persona titular de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, a través de los medios permitidos por el art. 16.4 de la expresada Ley.

Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la web de la Junta de Andalucía, en el Portal de la Transparencia, en la sección dedicada a los documentos sometidos a información pública. El proyecto se podrá consultar y descargar en el siguiente enlace de la aplicación CONSIGNA:

<https://consigna.juntadeandalucia.es/929ee64e0cddaabc59e3e0d39b5e6179>

Del mismo modo, toda la documentación sobre el proyecto podrá ser consultada en las dependencias administrativas de la Delegación Territorial de Granada, sitas en calle Joaquina Eguaras, nº 2 (18013 Granada), en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, salvo días festivos, y en el Ayuntamiento de Fonelas, sito en Calle Cuesta El Macabe, 4 - 18515 de Fonelas (Granada), en su horario habitual de atención al público.

Granada, 18 de octubre de 2023.-La Delegada Territorial, fdo.: María del Carmen Reyes Ruiz.

NÚMERO 6.538

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)

Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Armilla, en sesión ordinaria de fecha 13 de marzo de 2023, el Plan de Igualdad de los Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Armilla, y resueltas las alegaciones presentadas, en el Pleno extraordinario celebrado el día 27 de septiembre de 2023, se eleva a definitiva, publicándose a continuación su texto íntegro, en cumplimiento de lo preceptuado en el art. 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

Ayuntamiento de Armilla

1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

- 1.1. Presentación del plan
- 1.2. Marco legal y antecedentes
- 1.3. Metodología

2. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

- 2.1. Análisis organizacional
- 2.2. Análisis de las ofertas de trabajo
- 2.3. Análisis de los resultados de la encuesta
- 2.4. Análisis del proceso participativo mediante grupos de discusión

3. PLAN DE ACCIÓN

- 3.1. Objetivos del Plan
- 3.2. Esquema de ejes estratégicos
- 3.3. Plan de acción: Ejes, líneas de actuación, medidas, indicadores y agentes involucrados

4. EVALUACIÓN

- 4.1. Estructura temporal de aplicación
- 4.2. Plan de seguimiento y evaluación

1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

1.1. Presentación del plan

La necesidad de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Armilla supone el punto de partida para que la institución desarrolle una serie de acciones y medidas que acerquen a la institución a unos estándares de excelencia en materia de igualdad de género. Como se recoge a continuación, en el marco legislativo del Plan, el Ayuntamiento deberá garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en su estructura organizacional y, considerando que la situación de partida de la institución es muy favorable, el afán de superación y la voluntad de alcanzar la plena igualdad entre su plantilla de trabajadoras y trabajadores, suponen un extra de motivación para poner en marcha el Plan Estratégico recogido a continuación.

A modo de síntesis, el Plan está compuesto por tres bloques de contenidos claramente diferenciados:

1. Resultados de la fase de diagnóstico

La triangulación de datos e información, tanto cuantitativa como cualitativa, garantizan un conocimiento profundo sobre el estado de la cuestión. A este respecto, puede avanzarse la existencia de un clima corporativo informado sobre todo lo relativo a la igualdad de género, trato y oportunidades. No obstante, a lo largo de un análisis pormenorizado de los resultados se detectan y destacan las aquellas cuestiones que aún han de ser abordadas para conseguir la plena igualdad de forma tras- versal a la institución.

2. Plan Estratégico

En el segundo bloque se encontrarán los objetivos generales que regirán las actuaciones para lograr la excelencia en materia de igualdad. Asimismo, se detallan los cinco ejes de intervención: (1) acceso al empleo, (2) cultura organizacional, (3) principio de igualdad en la plantilla, (4) prevención en violencia de género y (5) excelencia; sus correspondientes líneas de actuación y las medidas que las componen. Por último, el bloque se cierra estableciendo la temporalización, seguimiento y evaluación del Plan.

1.2. Marco legal y antecedentes

El Ayuntamiento de Armilla participa activamente en una de las primeras iniciativas estatales en la lucha contra la violencia de género: Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género. A través del mismo, desde 2003, se han desplegado una serie de instituciones y dispositivos encaminados a la erradicación de tan sensible fenómeno; siendo Armilla una de las localidades que disponen de una trayectoria clara en el desarrollo de Planes de Igualdad Regionales; sin embargo, la institución tenía la necesidad de desarrollar un Plan de Igualdad Interno que le permitiera conseguir la excelencia en materia de igualdad dentro del organismo.

Además del análisis de la documentación relacionada con el Pacto de Estado, para definir las áreas de diagnóstico, intervención y regulación, se ha revisado la siguiente legislación estatal y autonómica de los planes de igualdad organizacionales:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (LPIGA).
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Resolución de 3 de marzo de 2020, que actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta Andalucía.

El logro de la igualdad efectiva requiere la incorporación del Principio de Transversalidad como elemento estructurante en los planes estratégicos, puesto que las acciones y medidas han de estar enfocadas a integrar la igualdad en todos los espacios en los que se desarrolla la vida cotidiana -educativo, sanitario, laboral...-. Siguiendo la lógica de la transversalidad, el presente Plan adopta un enfoque holístico que permitirá trabajar en materia de igualdad.

De esta manera, la puesta en marcha del Plan de Igualdad requerirá la participación activa de todas las áreas y departamentos que componen al Ayuntamiento de Armilla. Específicamente, la igualdad de género debe ser incorporada en todas las agencias sociales, políticas y económicas, ya que esta solo puede ser alcanzada mediante acciones globales e integradoras.

Finalmente, la vigencia de los Objetivos del Desarrollo Sostenible -ODS- de las Naciones Unidas, también, ha formado parte del marco legislativo y socio-político en el que enmarcar la lucha por conseguir la plena igualdad de género.

1.2.1. Principios de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Las medidas y acciones, así como los ejes que rigen el Plan, se destinarán al cumplimiento de los principios de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, siendo estos:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidad laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.

12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

De esta forma, siempre que se vele por el cumplimiento y la integración de estos principios en el Plan, junto con el compromiso del Ayuntamiento de Armilla, las líneas de acción y las medidas ejecutadas acercarán a la institución a un nivel de excelencia en la efectiva igualdad de género en todos los ámbitos que la componen.

1.3. Metodología

Para el diseño del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla, se puso en marcha un diagnóstico completo y exhaustivo a través del cual poder definir con precisión el punto desde el que debe partir dicho Plan.

Siguiendo con la metodología requerida por el Ayuntamiento para el desarrollo del proyecto, el diagnóstico se ha vertebrado a través de 4 metodologías:

1. Análisis organizacional

El Ayuntamiento de Armilla puso a disposición del proyecto toda la información relacionada con la plantilla de la entidad: censo, tablas salariales, Relación de Puestos de Trabajo... Gracias a ello, se obtuvo una visión objetiva de la composición poblacional de los trabajadores y trabajadoras, pudiéndose detectar posibles desigualdades estructurales.

2. Análisis de ofertas de trabajo

De manera conjunta con los datos poblacionales del Ayuntamiento, la institución recopiló y proporcionó todas las ofertas de empleo público emitidas en los últimos 2 años. El objetivo principal de esta fase fue el análisis de las ofertas y la determinación de posibles sesgos de género que dieran lugar a la sobre representación de los sexos en trabajos concretos.

3. Encuesta

Para la ejecución de la encuesta se optó por una metodología CAWI. La encuestación vía Online permitió una recogida de datos rápida, respetando las recomendaciones sanitarias derivadas de la Covid-19 y sin interceder notablemente en las dinámicas laborales.

La duración del período de encuestación fue de 15 días, emitiéndose un recordatorio cada dos días para que pudieran responder aquellos los empleados y empleadas que aún no lo hubieran hecho. Esta dio comienzo el lunes día 14 de junio del 2021, finalizando el lunes 28 de junio del mismo año.

Con el fin de facilitar la participación del personal que no utilizase correo electrónico o que tuviera dificultades para acceder al mismo, se facilitó una copia del cuestionario para que el Ayuntamiento de Armilla proveyese al personal de una copia impresa.

La muestra final quedó compuesta por un total de 97 casos, de los cuales el 47,4% fueron mujeres -46 casos-, 38,1% hombres -38,1%- y un 14,4% prefirieron no determinar su sexo -14 casos-. La edad media de la muestra fue de 44,19 años, siendo la persona más joven la de un individuo 22 años y la más mayor un sujeto de 63 años.

Con ello se consiguió recopilar la opinión de un cuantioso número de empleadas y empleados sobre el estado de la igualdad de género en el Ayuntamiento, su valoración sobre las dificultades que pueden encontrarse para alcanzar la plena igualdad, las acciones que deben adoptarse...

4. Grupos de discusión

Gracias a la aplicación de dinámicas grupales, se obtuvo una visión del funcionamiento y estado de implantación de la igualdad de género en cada una de las áreas que componen al Ayuntamiento. La recogida de datos cualitativos se hizo partiendo de la información producida por dos grupos de discusión paritarios: 6 sujetos, 3 hombres y 3 mujeres por grupo.

Estos se celebraron a lo largo de una misma mañana para evitar generar problemáticas de compatibilidad con otras actividades, la interrupción de su jornada laboral. El nivel de censura estructural resultó ser muy reducido, primando un ambiente de confianza aun celebrándose las sesiones en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Armilla. En estas destacó la participación activa de todos y todas las componentes.

2. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

2.1. Análisis organizacional

En primera instancia, el análisis de la composición demográfica del personal vinculado laboralmente con el Ayuntamiento de Armilla reveló la existencia de unas diferencias leves entre los hombres y mujeres que la componen. La plantilla de personal del Ayuntamiento de Armilla está compuesta por un total de 217 miembros de la plantilla, encontrándose una ligera diferencia a favor de la presencia de varones -117 hombres o 54% de los trabajadores-. Mientras que las mujeres suponen el 46% del personal que constituye el organismo.

Con respecto a la edad, el equipo que constituye al Ayuntamiento de Armilla se enmarca en una mediana edad de 47,5 años (para una desviación típica de 9 años y medio). De forma pormenorizada, se aprecia una mayor edad en el caso de los hombres que forman parte del personal laboral. La edad media de los varones que trabajan en el Ayuntamiento de Armilla es de 49 años, frente a los 46 años de edad media que tienen las mujeres. La desviación típica favorece también a los hombres, con 9 años de desviación; siendo el valor arrojado para las mujeres de 10 años.

Distribución de la muestra por sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Edad Media	Desviación típica
Hombre	117	53,9	49	9
Mujer	100	46,1	46	10
Total	217	100	47,5	9,5

La segunda cuestión analizada con profundidad fue la antigüedad del personal, demostrando notables diferencias entre sexos. La antigüedad media de la plantilla es de 14 años a fecha de diagnóstico del presente Plan de Igualdad -junio de 2021-, para una desviación típica de 11 años. El contrato de mayor antigüedad es de 42 años, mientras que el de menor antigüedad no llega al año. En cuanto a las tendencias de centralización, destaca que el 50% del tamaño de la plantilla actual estaba contratada ya en 2005, aun teniendo en cuenta que el año en el que más contrataciones se han efectuado es 2021.

Al desagregar la antigüedad por sexo, se distingue que los varones que forman parte del equipo del Ayuntamiento de Armilla tienen una antigüedad media de 17 años -con una desviación de 10 años. Por el contrario, la antigüedad media de las mujeres se reduce hasta los 11, es decir, hasta 2010, a lo que debe sumarse una desviación típica mayor a la de sus compañeros varones -12 años-.

El contrato con mayor trayectoria registrado por el organismo se fechó en 1979 -42 años- lo firma una trabajadora. En el caso de los hombres, el contrato con la antigüedad más alta se firmó en 1985 -36 años-. En relación al último contrato firmado, en ambos sexos se cerraron en 2021.

La mediana, como indicador del año en que se acumuló el 50% de los trabajadores/as del Ayuntamiento, para el censo general de la institución es en 2005. Dicho indicador, revela la primera desigualdad claramente reflejada en los datos analizados: el 50% de los hombres que hay en plantilla fueron contratados en el año 2002, alcanzándose el 50% de las mujeres en 2017. Paralelamente, la moda revela que el año en que más contratos a hombres se efectuaron fue 1999, hace 22 años -9 hombres ante 5 mujeres-; en cambio, el año donde más contrataciones a mujeres se han realizado ha sido 2021 -34 mujeres frente a 9 hombres-.

La interpretación de la mediana, de forma conjunta con la moda demuestra la clara estrategia seguida en los últimos 5 años por fomentar la paridad sexual en la plantilla del Ayuntamiento.

Antigüedad de la plantilla

	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Mediana	Moda
Hombre	2004	10	1985	2021	2002	1999
Mujer	2010	12	1979	2021	2017	2021
Total	2007	11	1982	2021	2010	2010

En tercera instancia, en la distribución del personal entorno a los grupos de adscripción, se advierte que el 30% se encuentra en el grupo con el menor requisito de cualificación para acceder: Grupo E -Agrupación Profesional (Cuerpo Subalterno): limpieza, mantenimiento...-. El segundo grupo más numeroso es el de la escala C1, el cual demanda una cualificación media-alta -Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio...- y en él se localizan las funciones admi-

nistrativas. El tercer grupo que mayor número de trabajadores y trabajadoras concentra es el C2, para el cual se requiere una formación básica -Graduado Escolar- y que es compuesto por el Cuerpo de Auxiliares.

En materia de igualdad, se confirma la existencia de un sesgo de género en la feminización del grupo que exige la menor cualificación de acceso y la masculinización de los mandos intermedios. Asimismo, casi el 50% de las mujeres en plantilla -46- forman parte del Grupo E, en contraposición con el 16% de los hombres -19-. Debe recordarse que en esta categoría se engloban tareas tradicionalmente femeninas, como los servicios de limpieza; sin embargo, sobre esta cuestión se profundizará posteriormente. Por su parte, los grupos C1 y C2 son ocupados por hombres principalmente:

34% -40- y 28% -33- consecutivamente; entrando en confrontación con el 18% -18- y el 11% -11- de las mujeres.

Distribución de los grupos profesionales por sexo

		Hombre	Mujer	Total
No especificado	Recuento	5	5	10
	Porcentaje	4,3%	5,0%	4,6%
A1	Recuento	9	6	15
	Porcentaje	7,7%	6,0%	6,9%
A2	Recuento	11	14	25
	Porcentaje	9,4%	14,0%	11,5%
C1	Recuento	40	18	58
	Porcentaje	34,2%	18,0%	26,7%
C2	Recuento	33	11	44
	Porcentaje	28,2%	11,0%	20,3%
E	Recuento	19	46	65
	Porcentaje	16,2%	46,0%	30,0%
Total	Recuento	117	100	217
	Porcentaje	100%	100%	100%

El cuarto elemento sobre el que se advierten ciertas diferencias entre la presencia de hombres y mujeres son los destinos ocupados por ambos. Globalmente, los tres destinos que mayor número de personal concentran son el propio Ayuntamiento -30,4%-, los edificios o instalaciones municipales -19,8%- y la Policía Local -12,4%-.

Ahora bien, las diferencias entre los sexos se manifiestan claramente en los destinos que ocupa cada uno, al igual que ocurre con los grupos de adscripción. El sesgo de género se intensifica incluso en algunos de los destinos. En el caso de los varones, el 33,3% de estos desarrollan sus funciones en el propio Ayuntamiento, el 21,4% trabaja en la Policía Local y en el área de obras y, en tercer lugar, el 6,0% desarrolla tareas en "Deportes". En lo que respecta a las mujeres, la situación es distinta: el 38,0% trabaja en los edificios o instalaciones municipales, el 27,0% trabaja en el Ayuntamiento y el tercer destino más minimizado es el de Servicios Sociales, con un 17,0%.

A la vista de estos datos, el sesgo de género comienza a definirse y de ello se desprende que existen destinos donde la presencia masculina o femenina es muy intensa pues, además de producirse una feminización de los grupos con la cualificación de acceso más baja y una masculinización de los cargos intermedios, como se podrá comprobar en los análisis siguientes, la presencia masculina se da mayoritariamente en las ocupaciones que requieren autoridad o cuyas tareas son principalmente físicas -Policía Local y Obras-, circunscribiendo la presencia femenina aquellas áreas que requieren el control y la gestión de relaciones y habilidades sociales -Servicios Sociales.

Distribución de los destinos por sexo

	Hombre	Mujer	Total
AYUNTAMIENTO	33,3%	27,0%	30,4%
EDIF. MUNICIPALES	4,3%	38,0%	19,8%
POLICÍA LOCAL	21,4%	2,0%	12,4%
OBRAS	21,4%	0,0%	11,5%
SERVICIOS SOCIALES	2,6%	17,0%	9,3%
DEPORTES	6,0%	7,0%	6,5%
CASA CULTURA	4,3%	5,0%	4,6%
COLEGIOS	2,7%	2,0%	2,5%
BIBLIOTECA	0,9%	1,0%	1,0%
CULTURA	0,9%	1,0%	0,9%
TEATRO	1,7%	0,0%	0,9%
MANTENIMIENTO	0,9%	0,0%	0,5%
Total	100%	100%	100%

El análisis de la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla culmina con un análisis desagregado de los puestos de trabajo hallados en la entidad, materia en la que vuelven a reflejarse las lógicas de desigualdad anteriores.

Comenzando por los puestos de responsabilidad y mandos intermedios, las personas que ocupan los puestos de jefatura son, principalmente, hombres -18,9% de estos ante un 2% de mujeres-. A esta situación debe unirse el hecho de que otros trabajos que requieren de autoridad y control, como los de policía local, son principalmente masculinos, incluso cuando nos encontramos con que este trabajo se desempeña como segunda actividad -15,4% y 3,5% respectivamente, siendo el porcentaje de mujeres el 0% en el caso de policía local y el 1% de mujeres como segunda actividad-.

Lo mismo ocurre con los puestos asociados al trabajo físico (tradicionalmente masculinos): oficial de mantenimiento -8,0%, oficial de obra -5,1%-, oficial -4,3%- y peón -2,6%-; y con aquellos que requieren una alta cualificación técnica como la Arquitectura -2,7- o la Ingeniería -0,9%-. De todo ello se percibe que los trabajos en los que la autoridad, el poder, el carisma o la fuerza física siguen vinculados históricamente a la masculinidad.

En contraposición, los trabajos más feminizados son aquellos que podrían considerarse una prolongación de las tareas de mantenimiento del hogar, como los servicios de limpieza -37,0%-, la administración -14,0% de mujeres y 10,3% de hombres -, supervisión -5,0%, conserjería -3,0%- o -secretaría-2,0%-. Por otro lado, también encontramos mayor presencia de mujeres en puestos relacionados con la atención al público y las habilidades sociales: trabajo social -4,0%-, educación -1,0%- y similares.

En última instancia, se confirma la existencia de ciertos puestos donde la paridad entre los sexos se produce de forma más efectiva. Este es el caso concreto del equipo de gobierno, donde las concejalías concentran al 4,0% de las mujeres y al 4,3% de los hombres; encabezando el equipo una mujer alcaldesa.

2.2. Análisis de las ofertas de trabajo

Para el análisis de las ofertas de trabajo publicadas por el Ayuntamiento de Armilla, en los dos últimos años, se hizo una profunda revisión documental de las convocatorias publicadas, detallándose seguidamente las conclusiones adoptadas sobre la integración del principio de género en la contratación pública.

La primera cuestión estaba referida a la detección de patrones sexistas manifiestos o latentes en la estructura lingüística de los anuncios. En esta materia y en consonancia con la normativa sobre género, las ofertas de empleo publicadas por el Ayuntamiento de Armilla hacen uso de un lenguaje inclusivo y no sexista que propicie la división sexual del trabajo en torno al sesgo de género; es decir, incluso en las ofertas de empleo de limpieza y mantenimiento -trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos- se constata la ausencia de terminología o criterios que aludan a funciones que, según los estereotipos, corresponderían a mujeres o a hombres.

Una vez superado el análisis formal de las convocatorias, se abordó el análisis de los procesos de los requisitos de inscripción y los procesos selectivos. En conformidad con todo lanzamiento de empleo público, ambas cuestiones se adaptaban a los procesos estandarizados de la Administración Pública, realizándose la identificación de los candidatos mediante sus datos personales y la acreditación del cumplimiento de los requisitos de inscripción la primera fase del proceso.

En las ofertas de empleo analizadas encontramos cuatro tipos de procesos selectivos, en los que se distribuyen las siguientes plazas a cubrir:

a) Concurso-oposición: Bajo esta modalidad de examen previo, acreditación de méritos y, en algunos casos, entrevista personal se cubrieron las plazas en Policía Local, junto con otras plazas de interinidad sin plaza - Administrativos/as en Servicios Sociales y Jóvenes universitarios.

b) Concurso: En estos casos, las plazas fueron cubiertas mediante la valoración de currículum, méritos y, al igual que en el caso anterior, entrevistas personales. Las plazas que se ofertaron bajo un proceso de concurso fueron las de asesor/a jurídico/a, arquitecto/a, administrativo/a, personal laboral de limpieza y supervisor/a de limpieza; al igual que ocurrió con las plazas de funcionario interino sin plaza de trabajador/a social, educador/a social, técnico/a de atención a víctimas de violencia de género e informador/a del área de la mujer -baja por enfermedad-.

Con independencia de estos dos procesos selectivos, el Ayuntamiento de Armilla también cuenta con una bolsa de personal de limpieza y mantenimiento. En estas, la posición en lista se organiza mediante una baremación de criterios tanto de experiencia como de situación socio-económica de la familia del/de la candidata/a.

Otro de los procesos publicados hace referencia al acceso a los puestos de jefatura de área, servicio o departamento, los cuales son procesos de promoción interna. Dado que en la institución confluyen dos fenómenos: (1) es una institución con una plantilla de 217 trabajadores/as a fecha 14 de mayo del 2021 y (2) el grueso del personal se concentra en puestos como limpieza, policía y administrativos/as, los candidatos y candidatas que pueden aspirar a puestos de jefatura están muy localizados. A ello debe sumarse que las bases que regulan la promoción interna no especifican que el proceso de baremación esté anonimizado, al menos el proceso de puntuación previo a la entrevista personal.

Por último, debe hacerse mención a las pruebas físicas que han de superar los candidatos y candidatas que pretenden acceder al cuerpo de Policía Local. En este proceso se observa una diferencia entre los sexos, sirviendo como ejemplo la realización de dominadas -en el caso de los hombres- y el lanzamiento de balón medicinal -para las mujeres-. Ahora bien, lo cierto es que esta diferencia entre los sexos se encuentra presente en las pruebas de acceso al resto de Fuerzas de Seguridad del Estado: Policía Nacional, Guardia Civil y Ejército; contemplándose también alternativas para las candidatas que inicien el proceso en estado de embarazo a fin de que estén en igualdad de condiciones que el resto de candidatos y candidatas.

2.3. Análisis de los resultados de la encuesta

Los resultados arrojados al poner en marcha la encuesta, como cuarta técnica de investigación, fueron esclarecedores en lo que atañe al punto en el que se encuentra integrada la igualdad de género en el Ayuntamiento de Armilla: ám-

bitos en los que se siguen produciendo desigualdades, medidas que deben implantarse, etc. A continuación, se exponen los resultados encontrados en cada una de las preguntas que constituyeron el cuestionario, desagregados por sexo para constatar las diferencias en la percepción de hombres y mujeres en esta materia.

La calificación de la existencia o no de desigualdades en la institución es el primer punto en el que la percepción masculina y femenina entran en contradicción. A pesar de que un gran porcentaje de mujeres y hombres considera que las desigualdades son pequeñas o casi inexistentes, la categoría que mayor proporción de hombres concentra es la que reza que “no existen desigualdades”. Este hecho entra en contradicción con un 22,7% de las mujeres que perciben que las desigualdades son “bastante grandes”. Como se comprobará en los siguientes análisis, esta subestimación masculina de las desigualdades de género se mantendrá en la mayor parte de variables analizadas.

Calificación de las desigualdades existentes en el Ayuntamiento de Armilla (%)

	Mujer	Hombre	Total
No existen desigualdades	15,9	38,9	26,3
Casi inexistentes	27,3	25	26,3
Pequeñas	29,5	30,6	30
Bastante grandes	22,7	2,8	13,8
Muy grandes	4,5	2,8	3,8
Total	100	100	100

La situación actual de desigualdad en comparación a la situación de hace 5 años manifiesta una mejora en este aspecto, pues ningún miembro de la plantilla considera que haya unas mayores desigualdades en el presente. El logro conseguido por el Ayuntamiento a lo largo de ese lapso de tiempo va más allá, más de la mitad de la plantilla ha percibido una disminución de las desigualdades con respecto a 2016.

Comparación de las desigualdades actuales con respecto a las que había 5 años antes (%)

	Mujer	Hombre	Total
Menores	52,6	56,7	54,4
Iguales	47,4	43,3	45,6
Total	100	100	100

En relación a la información que consideran los encuestados y encuestadas sobre el funcionamiento de los planes de igualdad, la mitad de la población masculina y casi la mitad de la femenina coinciden en que están poco informados sobre estas herramientas. El siguiente grupo más numeroso es el conformado por los miembros de la plantilla sí considera que el personal está bastante informado sobre el funcionamiento de los planes de igualdad.

Según su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores y trabajadoras están bastante, poco o nada informados sobre el funcionamiento de los planes igualdad?

	Mujer	Hombre	Total
Nada a favor	8,1	11,1	9,4
Poco a favor	40,5	59,3	48,4
Bastante a favor	32,4	25,9	29,7
Muy a favor	18,9	3,7	12,5
Total	100	100	100

Tal y como se comentó al principio del presente análisis, existen diferencias de percepción sobre las situaciones de desigualdad, aún presentes en la entidad. Diferencias que quedan evidenciadas en las siguientes cuestiones sobre las que se preguntó a la muestra, variando los ámbitos en los que consideran que sigue existiendo discriminación en función del sexo.

En este ámbito, más de un cuarto de la muestra de mujeres afirma que sigue existiendo desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad, seguida por la desigualdad que se vive en el trato, oportunidades de ascenso o acceso a puestos de trabajo y la desigualdad salarial. En menor proporción, para los hombres la desigualdad se observaría de forma más acuciada en el acceso a puestos de responsabilidad, el trato, oportunidad de ascenso o de acceso a puestos de trabajo y el acceso a permisos relacionados con la conciliación.

La diferencia más relevante hallada entre hombres y mujeres radica en que más del 40% de los hombres considera que no se produce ninguna desigualdad entre hombres y mujeres en ninguno de los elementos por los que fueron preguntados; categoría que acumula al 20% de la muestra de mujeres. Esta diferencia indica una menor percepción mas-

culina para detectar situaciones de posible discriminación, en comparación con la destreza adquirida por sus compañeras para localizar el fenómeno.

Ámbitos en los que se produce la discriminación (%)

	Mujer	Hombre	Total
Acceso a puestos de responsabilidad	25,7	18,6	23,0
Trato, oportunidad de ascenso o de acceso a puestos de trabajo en la institución	18,6	11,6	15,9
Acceso a permisos que permitan la conciliación -maternidad, paternidad, lactancia...-	5,7	11,6	8,0
Igualdad salarial	18,6	2,3	12,4
Promoción laboral	8,6	4,7	7,1
Acceso a asistencia médica relacionada con la salud laboral	1,4	2,3	1,8
Acceso/solicitud de bajas, flexibilidad y/o adaptación horaria por motivos de salud	1,4	7,0	3,5
En ninguno de los anteriores	20,0	41,9	28,3
Total	100	100	100

La situación de las mujeres en comparación con la de sus compañeros varones en materia de salarios, promoción, oportunidades, estabilidad y otra serie de cuestiones similares también puso de manifiesto una serie de desigualdades percibidas de forma diferente entre sexos.

En términos generales, se observa una tendencia clara en la opinión de los hombres que forman parte de la plantilla: más del 50% de estos afirman que la situación de las mujeres es igual a la suya en todos los aspectos por los que se les preguntó. Los ítems en los que se consiguió una conformidad superior al 75% fueron los salarios, la estabilidad laboral, el acceso a la educación y el acceso a puestos de responsabilidad. En oposición, el ítem donde un número relevante de hombres consideraba que la posición de la mujer era mejor fueron el acceso a puestos de responsabilidad política y aquel que en el que valoraban una peor posición para las mujeres resultó ser la conciliación laboral.

La percepción global femenina es muy heterogénea y distinta a la de los hombres. En primera instancia, la distribución porcentual muestra una menor concentración de mujeres en las distintas opciones de respuesta; es decir, se percibe una mayor falta de consenso en torno a determinar de forma mayoritaria la posición de igualdad, ventaja o desventaja en la que se encuentran. En esta línea, los ámbitos en los que perciben igualdad con mayor consenso son: el acceso a la educación, la oportunidad de encontrar un empleo, acceso a puestos de responsabilidad política y la estabilidad laboral. Contrariamente, los aspectos percibidos como des igualitarios resultaron ser el acceso a puestos de responsabilidad y la conciliación.

¿Cree usted que, actualmente, la situación de las mujeres en Ayuntamiento de Armilla es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos? (%)

		Mujer	Hombre	Total
Los salarios	Peor	38,9	2,9	21,1
	Igual	58,3	82,9	70,4
	Mejor	2,8	14,3	8,5
Las perspectivas de promoción profesional	Peor	44,7	16,7	31,1
	Igual	52,6	66,7	59,5
	Mejor	2,6	16,7	9,5
Las oportunidades para encontrar un empleo	Peor	25,0	8,6	16,9
	Igual	72,2	74,3	73,2
	Mejor	2,8	17,1	9,9
La estabilidad en el puesto de trabajo	Peor	26,2	0,0	14,3
	Igual	69,0	91,4	79,2
	Mejor	4,8	8,6	6,5
El acceso a la educación	Peor	5,0	0	2,6
	Igual	87,5	88,9	88,2
	Mejor	7,5	11,1	9,2

El acceso a los puestos de trabajo de responsabilidad	Peor	54,3	11,1	32,4
	Igual	45,7	75,0	60,6
	Mejor	0,0	13,9	7,0
Las posibilidades de compa giran la vida laboral y familiar	Peor	52,4	27,8	41,0
	Igual	42,9	50,0	46,2
	Mejor	4,8	22,2	12,8
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	Peor	27,3	8,3	17,4
	Igual	69,7	69,4	69,6
	Mejor	3,0	22,2	13,0

En una de las preguntas se pidió al personal encuestado que posicionarse a favor o en contra de una serie de afirmaciones sobre las dinámicas laborales que se vivían en el Ayuntamiento, encontrándose diferencias notables entre las respuestas de mujeres y hombres. Casi el 50% de los varones se mostró en desacuerdo con la idea de que prefieran contratarse a hombres que a mujeres para cubrir puestos de responsabilidad cuando ambos candidatos parten de las mismas condiciones, afirmación con la que el 50% de las mujeres está de acuerdo.

De nuevo, más del 50% de los encuestados rechazaron la idea de que las mujeres deban esforzarse más que los hombres para demostrar su valía en el desempeño de sus tareas, posicionándose casi el 80% de las mujeres de acuerdo o muy de acuerdo con dicha idea. Lo mismo ocurre en cuanto a la percepción de que los hombres accedan antes que las mujeres a los puestos de trabajo cuando estos escasean o con que existan trabajos feminizados o masculinizados en la estructura del Ayuntamiento.

La intensidad con la que se presentan estas diferencias puede deberse a una necesidad latente de abordar la sensibilización y detección de situaciones de discriminación por motivo de género en el entorno laboral, un entrenamiento orientado a dota a los trabajadores masculinos de herramientas para reconocer situaciones como las reflejadas.

La discrepancia entre trabajadores y trabajadoras sobre la percepción de las desigualdades no se encuentra en dos cuestiones sobre las que ambos sexos están ubicados en una línea de pensamiento similar: la conciliación laboral no es solamente una cuestión privada pues se ve influida por la disponibilidad de permisos/medidas y, con menor claridad, más del 60% de los hombres y el mayor número de mujeres coinciden es que las plazas ofertadas desde el Ayuntamiento se cubren tanto por hombres como por mujeres.

Grado de acuerdo con la situación de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Armilla en diversos aspectos (%)

		Mujer	Hombre	Total
En las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres para cumplir puestos de responsabilidad	Muy en desacuerdo	5,0	5,9	5,4
	En desacuerdo	15,0	47,1	29,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,0	11,8	13,5
	De acuerdo	50,0	26,5	39,2
	Muy de acuerdo	15,0	8,8	12,2
Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar un mismo puesto de trabajo	Muy en desacuerdo	7,1	5,9	6,6
	En desacuerdo	14,3	55,9	32,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,5	5,9	7,9
	De acuerdo	40,5	26,5	34,2
	Muy de acuerdo	28,6	5,9	18,4
Compaginar la vida familiar y laboral es un tema privado de organización doméstica entre hombres y mujeres y de poco sirve que se amplíen/mejores las medidas de conciliación	Muy en desacuerdo	57,5	25,0	43,1
	En desacuerdo	25,0	56,3	38,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	6,3	2,8
	De acuerdo	7,5	6,3	6,9
	Muy de acuerdo	10,0	6,3	8,3
Cuando los puestos de trabajo escasean, los hombres tienen suelen acceder antes a los trabajos que las mujeres a un puesto de trabajo	Muy en desacuerdo	10,5	9,1	9,9
	En desacuerdo	21,1	54,5	36,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,5	15,2	12,7
	De acuerdo	39,5	12,1	26,8
	Muy de acuerdo	18,4	9,1	14,1

Las ofertas de trabajo que se lanzan desde el ayuntamiento, suelen ser cubiertas por más hombres que mujeres

Muy en desacuerdo	20,0	18,8	19,4
En desacuerdo	37,1	65,6	50,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,6	6,3	17,9
De acuerdo	14,3	3,1	9,0
Muy de acuerdo	0	6,3	3,0

Existen trabajos fuertemente generificados en la estructura ocupacional del Ayuntamiento -feminización de los servicios de limpieza, masculinización de los trabajos de mantenimiento, etc.

Muy en desacuerdo	14,6	5,7	10,5
En desacuerdo	12,2	45,7	27,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,9	2,9	3,9
De acuerdo	41,5	25,7	34,2
Muy de acuerdo	26,8	20,0	23,7

Puesto que el acceso a los puestos de trabajo ofertados por el ayuntamiento se realiza por procesos estandarizados, como se ha recogido en epígrafes anteriores, para conocer la percepción del personal encuestado sobre la desigualdad en el acceso a ciertos puestos de trabajo se optó por buscar las causas que expliquen la predominancia masculina en cargos de responsabilidad.

Para ambos sexos, la causa primaria que explica la mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad en el Ayuntamiento de Armilla es la falta de disponibilidad temporal que sufren las mujeres debido a las cargas familiares, elemento que repercute sobre su carrera laboral. Las mujeres distinguen una segunda explicación a esta masculinización de los cargos de responsabilidad: perciben que se sigue dudando de la capacidad de las mujeres para ejecutar adecuadamente estas funciones, incluso cuando dispongan de la formación.

Por norma general, hombres y mujeres coinciden en que el resto de elementos tienen un papel secundario en la explicación del fenómeno. El único elemento donde se aprecia cierta falta de consenso entre las mujeres, frente al consenso pleno de los hombres, es a la hora de considerar que el entorno laboral está dominado por hombres que no confían en la capacidad de sus compañeras.

Principales razones por la que las mujeres en el Ayuntamiento ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres (%)

		Mujer	Hombre	Total
Falta de Interés	Principal	13,6	18,2	15,2
	Secundaria	86,4	81,8	84,8
Menor disposición que los hombres a luchar por tener una carrera profesional	Principal	11,5	31,3	19,0
	Secundaria	88,5	68,8	81,0
Disponer de menor tiempo debido a las cargas familiares	Principal	78,9	66,7	74,6
	Secundaria	21,1	33,3	25,4
El entorno laboral está dominado por hombres que no confían lo suficiente en las mujeres	Principal	41,9	0	26,5
	Secundaria	58,1	100	73,5
No siempre tienen la preparación suficiente para ocupar esos puestos de responsabilidad	Principal	13,8	0	9,5
	Secundaria	86,2	100	90,5
Se sigue dudando de su capacidad para desempeñar estos puestos, aunque tengan la formación necesaria	Principal	69,7	14,3	53,2
	Secundaria	30,3	85,7	46,8

En lo respectivo a la necesidad de desarrollar medidas para acabar con las desigualdades de género que aún se perciben en la institución, hombres y mujeres convergen en que la mayor parte del siguiente catálogo deben aplicarse con carácter prioritario. Debe resaltarse que las mujeres responden en un bloque más definido que sus compañeros, como se aprecia en la distribución porcentual de los resultados obtenidos.

De un modo más específico, las medidas que los hombres consideran prioritarias -y las encuestadas secundarias, aun cuando la diferencia es mínima- son el trabajo a distancia, la contratación de seguros -de vida, médico, de accidentes...- y ayudas para los planes de pensiones. La medida valorada como primaria, exclusivamente para las mujeres, es la aplicación de permisos no retribuidos, aunque existen otras medidas como la formación en igualdad de género, la posibilidad de elección de días libres por causas puntuales -eventos familiares, sociales..., la jornada intensiva estacional -verano/invierno-, la flexibilidad vacacional, procurar la promoción paritaria de los sexos para ocupar puestos de responsabilidad la formación Online o la bolsa de horas, donde el porcentaje de mujeres supera los 20 puntos porcentuales al de hombres que la consideran primaria.

Medidas prioritarias y secundarias para erradicar la desigualdad de género el caso del Ayuntamiento de Armilla (%)

		Hombre	Mujer	Total			Hombre	Mujer	Total
Procurar la paridad de sexos en los procesos de contratación	Primaria	85,0	71,0	78,9	Flexibilidad vacacional	Primaria	85,7	66,7	77,3
	Secundaria	75,0	29,0	21,1		Secundaria	14,3	33,3	22,7
Trabajo a distancia	Primaria	42,1	51,5	46,5	Seguro médico, de vida, de accidentes...	Primaria	47,2	51,6	49,3
	Secundaria	57,9	48,5	53,5		Secundaria	52,8	48,4	50,7
Equiparamiento pleno del permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un/a hijo/a al permiso de maternidad	Primaria	82,9	78,8	81,1	Ayudas a la movilidad geográfica	Primaria	52,9	50,0	51,5
	Secundaria	17,1	21,2	18,9		Secundaria	47,1	50,0	48,5
Distribución personalizada de la jornada	Primaria	82,5	67,6	75,7	Capacidad de elección de turnos	Primaria	80,5	69,7	75,7
	Secundaria	17,5	32,4	24,3		Secundaria	19,5	30,3	24,3
Flexibilizar los horarios de trabajo de hombres y mujeres con cargas familiares para facilitar la conciliación de la vida personal	Primaria	97,6	88,2	93,3	Formación en igualdad de género	Primaria	95,2	73,3	86,1
	Secundaria	2,4	11,8	6,7		Secundaria	4,8	26,7	13,9
Procurar la promoción paritaria de los sexos para ocupar puestos de responsabilidad	Primaria	90,2	67,7	80,6	Posibilidad de elección de días libres por causas puntuales -eventos familiares, sociales...-	Primaria	81,0	60,6	72,0
	Secundaria	9,8	32,3	19,4		Secundaria	19,0	39,4	28,8
Ampliación de permisos no retribuidos	Primaria	70,3	40,0	56,7	Ayuda a la creación de planes de pensiones	Primaria	44,4	53,3	48,5
	Secundaria	29,7	60,0	43,3		Secundaria	55,6	46,7	51,5
Ampliación de los permisos de paternidad, maternidad, lactancia...	Primaria	92,7	77,4	86,1	Formación online	Primaria	80,0	65,6	73,6
	Secundaria	7,3	22,6	13,9		Secundaria	20,0	34,4	26,4
Aplicación de permisos retribuidos por cuidados	Primaria	85,4	78,1	82,2	Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal	Primaria	90,0	71,9	81,9
	Secundaria	14,6	21,9	17,8		Secundaria	10,0	28,1	18,1
Jornada intensiva estacional - verano/invierno-	Primaria	85,0	63,3	75,7	Bolsa de horas	Primaria	78,9	51,5	66,2
	Secundaria	15,0	36,7	24,3		Secundaria	21,1	48,5	33,8
Teletrabajo	Primaria	52,5	48,4	50,7	Adaptación de horarios para la asistencia a acciones formativas	Primaria	77,5	58,8	68,9
	Secundaria	47,5	51,6	49,3		Secundaria	22,5	41,2	31,1

2.4. Análisis del proceso participativo mediante grupos de discusión

2.4.1. La discriminación horizontal: sesgo de género en la estructura organizacional y generalización de las áreas

Las dinámicas grupales realizadas en la fase del proceso participativo del diagnóstico tuvieron un papel revelador en la triangulación de la información recabada a través del resto de técnicas -encuesta, análisis organizacional y análisis de las ofertas de empleo-. En un primer momento, la comparativa de la situación actual en que se encuentra la integración de la igualdad de género en las dinámicas socio-laborales del Ayuntamiento con respecto a la situación de hace 5 años, resultó en una serie de avances en la materia.

Incluso, si todos y todas las participantes coincidieron en que sigue habiendo trabajos fuertemente generificados como el Mantenimiento, los Servicios de Limpieza-, cada vez se ve una mayor presencia masculina en las bolsas de limpieza; produciéndose incluso contrataciones de hombres en limpieza y de mujeres en las obras públicas. La presencia cada vez más continua de mujeres en trabajos de obra pública, como denota el personal entrevistado, ha conllevado una remodelación de los vestuarios a fin de adaptarlo a las trabajadoras. La percepción grupal sobre el impacto que tiene la incorporación de hombres en los servicios de limpieza y de mujeres en servicios de obras apunta a que no existe una discriminación en el trato que se tienen de ellos y ellas, sino todo lo contrario. Los y las integrantes de las dinámicas reconocieron que en las áreas de trabajo se acogen estos cambios con actitud positiva.

Esta tendencia se puede observar con menor intensidad en algunos de los puestos de trabajo que requieren cierta cualificación. Así, los puestos de trabajo de áreas como la de Urbanismo y Medioambiente o Policía Local son, predominantemente, ocupadas por varones. Este fenómeno, la masculinización de las áreas de Mantenimiento, Policía Local y Urbanismo y Medioambiente remanece de la estereotipación que hace la población sobre estos puestos de trabajo, atribuyendo roles masculinos a las tareas a desempeñar en estos ámbitos y traduciéndose en una presencia muy minoritaria de mujeres en los procesos de acceso a dichos puestos de trabajo.

2.4.2. Procesos de acceso a puestos de trabajo y sesgo de género

El proceso de estereotipia mencionado es detectado por el personal que conformó los grupos. Según manifestaron, es una problemática sobre la que el Ayuntamiento de Armilla tiene poco margen de maniobra, pues el que haya más hombres o mujeres en ciertas áreas no tiene que ver con que existan condiciones de exclusión en las bases de la con-

vocatoria. Sino que esta desigualdad horizontal se debe a dos elementos externos a la entidad: (1) la interpretación social de los trabajos a desarrollar y de la formación requerida para el acceso y (2) la falta de referentes en las áreas con una representación más desigualitaria de uno de los dos sexos.

Ejemplo de ello, puede observarse en las inscripciones a puestos relacionados con disciplinas técnicas como la Arquitectura. Como bien concluye el personal participante, los procesos de selección del área de arquitectura están notablemente masculinizados y ello se debe, precisamente, a la noción que se tiene de la Arquitectura como cualificación masculina como consecuencia de su vinculación a las obras y edificaciones -campos tradicionalmente dominados por la figura del hombre-. Este mismo fenómeno se puede observar en las inscripciones a los procesos de selección a plazas como las de Policía Local.

El mismo fenómeno se observó, en sentido inverso, en áreas como en la de Economía. La elevada presencia de mujeres en estas áreas se relaciona directamente con la tradicional valoración de sus capacidades de registro y manejo de datos en materia de administración, siempre que se trate de puestos base -como podrá comprobarse en los sucesivos epígrafes-. Otras áreas donde percibieron que se produce esta feminización de las áreas es en Servicios Sociales debido a que suele estructurarse en torno a titulaciones mayoritariamente cursadas por mujeres, como las de Trabajo Social o Psicología.

Consecuentemente, el hecho de que haya una presencia más destacada de un sexo que de otro para acceder a ciertos puestos de trabajo, es lo que conlleva da lugar a que se produzca el sesgo de género en las áreas de trabajo, sesgo anteriormente descrito.

2.4.3. Procesos de promoción interna: sesgo de género y discriminación vertical

Aunque la plantilla del Ayuntamiento alcanza una paridad cuasi perfecta en cuanto al número de componentes, la ocupación de cargos de responsabilidad fue uno de los elementos donde la propia plantilla vislumbraba la situación expuesta por los datos del censo de las mujeres y hombres que trabajan para la entidad: los mandos intermedios o jefaturas de área son puestos ocupados por hombres, casi en su totalidad. Como se relata en los grupos, esta suerte de discriminación vertical manifiesta a través de la falta de paridad se debe a varios motivos.

En primer lugar, esta situación tiene un largo bagaje. La presencia continuada de hombres en puestos de responsabilidad proviene desde los orígenes del propio Ayuntamiento. Motivo por el que el cambio de paradigma no es percibido como algo inmediato a pesar de la predisposición que tenga el Ayuntamiento, es un proceso que debe resultar de la confluencia de otros cambios sociales relacionados con la promoción interna.

En segundo lugar, la ocupación de los puestos de responsabilidad por hombres en la institución ha venido tradicionalmente marcada por lo expuesto en el sesgo de género horizontal: una mayor proporción de hombres en determinadas áreas aumenta la probabilidad de que la candidatura sea resuelta a favor de un trabajador. Sin embargo, esta cuestión se mantiene presente incluso en áreas o departamentos donde la presencia femenina es mayoritaria, lo cual puede explicarse por el siguiente elemento.

En tercer lugar, se percibe una realidad efectiva que, de forma tradicional, ha venido beneficiando el acceso a puestos de responsabilidad por parte de los hombres. Una mayor presencia de trabajadores en ciertas áreas y la priorización que hace la mujer de las responsabilidades familiares sobre las laborales -por el nacimiento de hijos, cuidado de mayores, etc.-; se han venido traduciendo en una mayor puntuación en los procesos selectivos al poder presentar estos unas candidaturas con una mayor antigüedad, méritos e, incluso, capacidad. Si bien es cierto que esta situación espera ser corregida por las corrientes sociales en favor de una democratización de la conciliación, como confía el personal participante en las dinámicas.

En cuarto lugar, de las dinámicas grupales se desprende que no existen criterios de valoración que discriminen entre sexos, recayendo en las circunstancias personales la posibilidad de que las mujeres puedan promocionar en igualdad de condiciones. Esto quiere decir que son elementos como la vida personal, la negociación con la pareja y la conciliación lo que favorece o perjudica las posibilidades de ascenso de la mujer; situación que los hombres no suelen tener que gestionar en la mayoría de los casos para poder promocionar.

En último lugar, existe cierta percepción sobre la falta de receptividad de algunos sectores minoritarios a la apertura de nuevos procesos selectivos que puedan re ubicar sus puestos, siendo las jefaturas cubiertas por otras personas.

2.4.4. Conciliación

Los integrantes de los grupos de discusión coinciden en que el Ayuntamiento de Armilla dispone de suficientes medidas de conciliación que, como derecho, están a la disposición de toda la plantilla. Las principales diferencias que puedan encontrarse entre trabajadores y trabajadoras a la hora de acogerse a alguna de las medidas de conciliación recaen completamente en la decisión personal del personal, puesto que no hay ninguna disposición institucional que merme el derecho de hombres y mujeres a conciliar.

Según perciben, existe gran disposición por parte del Ayuntamiento en fomentar la conciliación en cada área o departamento, incluyendo áreas con características tan concretas como la de Deportes -donde los horarios de trabajo no se ajustan a los del resto de áreas-. Tanto es así, que existe un pleno consenso sobre la falta de trabas a la hora de tomar alguno de los permisos y no se produce ningún tipo de presión institucional para adelantar el regreso al puesto de trabajo. De esta forma, detallan una serie de permisos y medidas concretas que les parecen especialmente positivas a la hora de poder conciliar de forma real la vida familiar y laboral: días de asuntos propios, coger horas de asuntos propios, flexibilidad horaria, entradas y salidas media hora o un cuarto de hora antes... En concreto, este tipo de medidas son especialmente beneficiosas en el caso de las familias monoparentales, donde pueden producirse más situaciones de vulnerabilidad laboral o familiar si se producen incidencias en cualquiera de las dos esferas.

Una de las cuestiones relacionadas y que genera escepticismo entre los miembros de los grupos es la finalidad a la que se destinan los permisos de paternidad, concretamente en las implicaciones éticas que suponen este tipo de actitudes. Este escepticismo está ocasionado fundamentalmente por la falta de coherencia entre la acogida del permiso, cuyo fin último es la de beneficiar a la vida familiar; y el empleo de la duración del permiso para las actividades de ocio.

En el lado opuesto, también existe la percepción compartida de que la mujer sigue viéndose obligada a sacrificar su vida profesional en pro de proveer a su familiar de cuidados en mayor medida que los hombres. Aun cuando las medidas de conciliación tratan de minimizar los impactos de un espacio sobre otro, las dificultades que enfrentan las mujeres siguen posicionándolas en cierta desventaja a la hora de obtener méritos y capacitación, manifestándose en los procesos de promoción interna.

Consecuentemente, el personal de referencia comprenden que esta discrepancia entre la realidad de derecho y la de hecho es originada por las características personales del trabajador/a: mayor o menor sensibilización con la igualdad de género, participación activa en la vida familiar, distribución de tareas con la pareja, gestión del conflicto, establecimiento personal de prioridades, etc. Cuestiones en las que el Ayuntamiento como institución no puede ni debe intervenir a nivel corporativo, como relatan los y las integrantes.

2.4.5. Formación en género y sensibilización

Desde el Ayuntamiento de Armilla se celebran jornadas sobre violencia de género y se ofrece una amplia variedad de cursos en materia de género, que comprenden temáticas relacionadas con la igualdad y/o la violencia de género. Es más, las áreas relacionadas con lo social están ampliamente formadas y capacitadas para integrar la perspectiva de género en cada una de sus labores. Esta implicación se traduce en la incorporación del principio de igualdad en los planes y documentos elaborados, bien sean de salud, drogadicción, violencia de género...

En cambio, las conclusiones extraídas de los grupos de discusión apuntan a la necesidad de una mayor implicación o predisposición de algunos sectores en todo lo relacionado con la igualdad, cuestiones que pueden llegar a ser percibidas como baladíes. Los miembros de la plantilla que participan coinciden en que una gran parte de la población masculina no se encuentra motivada para formarse en esta materia, hecho que podría explicar la menor percepción de desigualdades por parte de los hombres encuestados y su correspondiente conformismo con la situación actual.

Alegóricamente, la situación en la que se encuentran podría ser descrita bajo el paradigma de la Botella de Klein, donde la necesidad de reforzar su conocimiento sobre la igualdad de género de forma práctica y la falta de interés por formarse se retroalimentan continuamente en un círculo vicioso, restándole importancia a la cuestión en sí. (1) La candencia del tema en la actualidad, (2) la inconsciencia sobre las implicaciones reales de la igualdad, (2) el carácter voluntario y extra laboral de la formación, así como su desarrollo desde un (3) enfoque teórico y no aplicado a cada área son algunos de los elementos que dificultan la salida de dicho círculo.

De la mano de la formación en género se encuentra todo lo relacionado con la sensibilización, la comprensión de la transversalidad de la perspectiva de género, el desarrollo de las destrezas para detectar posibles desigualdades y la toma de un papel activo en el alcance de la excelencia en materia de igualdad. Una de las apreciaciones más relevantes efectuadas durante el transcurso de los grupos es la necesidad conjunta de reforzar formación y sensibilización a partes iguales, pues ambas están estrechamente relacionadas.

La necesidad de reforzar la sensibilización de compañeros y compañeras se justifica mediante el necesario avance conjunto de los dos sexos en la materia. Los y las participantes consideran que mientras que solo se reflejen referentes para la mujer en puestos masculinos y no se trabaje con referentes de hombres en materia de conciliación, será muy difícil que toda la plantilla incorpore la perspectiva de género en su totalidad.

2.4.6. Protocolos internos de prevención y detección de víctimas de violencia de género

En marzo de 2021, desde el Ayuntamiento de Armilla edita la I Guía municipal de recursos asistenciales para mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de poder ofrecer un recurso de orientación y consulta pública a la ciudadanía, consagrándose como un referente municipal en diseñar este tipo de estrategias de prevención y lucha contra la violencia de género. De igual modo, la plantilla del Ayuntamiento tiene conocimiento sobre tan sensible fenómeno, aunque los y las participantes coinciden en que no está de más seguir reforzando los conceptos de violencia de género y dotando al personal de claves para poder detectar sus diversas manifestaciones incluso a nivel interno.

En este sentido, el desarrollo de una guía interna que ayude a detectar y prevenir posibles casos de violencia de género a nivel interno -incluso externo- institucionalmente hablando podría ser una forma idónea de formalizar el conocimiento sobre la derivación a recursos que conocen la mayor parte de los hombres y mujeres en plantilla. La convergencia de esta herramienta, junto con la formación del personal y la sensibilización puede jugar una baza de gran valor para implicar a los sectores de la institución que aún no estén completamente implicados en la temática.

3. PLAN DE ACCIÓN

3.1. Objetivos del Plan

A la vista de los resultados del diagnóstico, el Ayuntamiento de Armilla tiene una situación de partida favorable para acercarse a la excelencia en materia de igualdad. Un ejecutivo implicado por completo en cuestiones de igualdad y lucha contra la violencia de género y una plantilla conocedora de la importancia sobre la temática se presentan como “el caldo de cultivo” propicio para posicionar a la institución como referente en materia de igualdad. Teniendo este contexto presente, el presente plan se orientará a la consecución de la excelencia, tomando como guía los siguientes objetivos:

O.G.1. Minimizar la desigualdad vertical y horizontal aún presente en la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla, incluyendo modificaciones en el acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública de nuevo per-

sonal -desigualdad horizontal- y estableciendo mecanismos para reducir aquella producida por la sobre representación masculina en los puestos de responsabilidad departamental -desigualdad vertical-.

O.2. Integrar plenamente la perspectiva de género en la cultura organizacional del Ayuntamiento para alcanzar unas condiciones laborales óptimas y seguras, junto con un buen uso de las medidas de conciliación, de los trabajadores y una comunicación institucional no sexista.

O.3. Formar y sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, dotándoles de herramientas para detectar y corregir situaciones de desigualdad de género que puedan darse en su día a día.

O.4. Dotar a la institución de herramientas formales para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género y el acoso sexual en la institución.

O.5. Lograr la excelencia institucional en materia de igualdad de género transversalizando el principio de igualdad a todas las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento y la colaboración activa de todas sus áreas.

3.2. Esquema de ejes estratégicos

EJE 1. Empleo y acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla

Línea 1.1. Acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública (Oposición, Concurso- oposición, bolsas de empleo...)

Línea 1.2. Promoción interna

EJE 2. Cultura organizacional

Línea 2.1. Conciliación

Línea 2.2. Condiciones laborales

Línea 2.3. Salud laboral

Línea 2.4. Comunicación

EJE 3. Principio de igualdad y personal laboral

Línea 3.1. Formación

Línea 3.2. Sensibilización

EJE 4. Prevención e intervención ante la violencia de género

Línea 4.1. Protocolo de actuación

EJE 5. Excelencia en violencia de género

Línea 5.1. Mainstreaming

3.3. Plan de acción: Ejes, líneas de actuación, medidas, indicadores y agentes involucrados

EJE 1. Empleo y acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla

Una de las principales áreas sobre las que se pretenderá alcanzar la excelencia en materia de igualdad de género es en el acceso a puestos de trabajo, tanto en el acceso mediante la contratación pública de nuevo personal como en los procesos de promoción de promoción interna, dando cumplimiento al Objetivo General 1 del presente Plan:

O.G.1. Minimizar la desigualdad vertical y horizontal aún presente en la estructura organizacional del Ayuntamiento de Armilla, incluyendo modificaciones en el acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública de nuevo personal -desigualdad horizontal- y estableciendo mecanismos para reducir aquella producida por la sobrerrepresentación masculina en los puestos de responsabilidad departamental -desigualdad vertical-.

Siguiendo con lo expuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el primer eje que articula el Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla abordará todo lo relacionado con el acceso a los puestos de trabajo de la institución. Para ello, se desarrollarán 2 líneas de actuación cuyas medidas tendrán una doble orientación:

1st. La reducción de las desigualdades horizontales provocadas por la masculinización/feminización de ciertas disciplinas; y que provocan, en última instancia, una sobrerrepresentación de trabajos tradicionalmente estereotipados en torno al género.

2nd. La progresiva integración de la mujer en los cargos de responsabilidad y jefaturas de departamento hasta alcanzar una efectiva paridad de los sexos con la aplicación coordinada del resto de ejes de intervención.

Tomando en consideración esta justificación acerca de la pertinencia de intervenir en este ámbito, en las siguientes páginas se detalla la ruta de cambio propuesta para acabar con la desigualdad en el acceso a los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Armilla.

Línea 1. 1. Acceso a puestos de trabajo mediante contratación pública (Oposición, Concurso-oposición, bolsas de empleo...)

Objetivo: Conocer y eliminar las diferencias de género que se producen en el acceso a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla y que mantienen la sobre- representación de uno de los sexos en determinadas áreas.

Medidas:

1. Inclusión legislación en materia de igualdad de género vigente en el temario de acceso.

2. Establecer los mecanismos necesarios para reducir la desigualdad producida por la representación masculina en los puestos de responsabilidad departamental: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que en condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate además de la recogida en la negociación colectiva de tales medidas.

3. Puntuación de la formación en género en los procesos de selección.

4. Representación paritaria -60%-40%- de los sexos en los procesos de selección, debiendo corresponder el 60% a mujeres habida cuenta de que la plantilla la componen un 54% de hombres frente a un 46% de mujeres.

5. Adopción de medidas de acción positiva dirigidas hacia colectivos vulnerables, como víctimas de violencia de género; o medidas compensatorias que velen por la representación equitativa de los sexos en todos los departamentos, como contratación de mujeres en lugar de hombres ante casos de empate para departamentos masculinizados. En puestos donde no se evidencie notablemente esa discriminación en el acceso al empleo y a fin de acercar los porcentajes de mujeres a los de hombres, selección de mujeres en caso de empate hasta conseguir una igualdad positiva.

6. Recogida de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos y difusión de los resultados.

7. Redacción y difusión de las convocatorias de empleo público en un lenguaje neutro e inclusivo.

8. Formación en igualdad de género al personal directivo, con especial relevancia a las personas responsables de la selección de personal.

Indicadores de cumplimiento:

1. Legislación incluida, convocatorias en las que se incluye, número de convocatorias publicadas, etc.

2. Número de puntos máximos otorgados a la formación en género.

3. Número de tribunales conformados, número de mujeres y hombres que lo componen, formación de los miembros.

4. Número de convocatorias publicadas que incluyen medidas de acción positiva, trabajos para los que se publican las convocatorias, número y perfil de hombres y mujeres que se inscriben, número de mujeres en situación de vulnerabilidad que se inscriben.

5. Medidas compensatorias que velen por la representación equitativa de los sexos en todos los departamentos: contratación de mujeres en lugar de hombres en casos de empate (en áreas donde la mujer ocupe porcentualmente menos puestos).

6. Número de procesos selectivos evaluados, número de informes publicados y canales de publicación.

7. % de convocatorias de empleo público redactadas en un lenguaje neutro e inclusivo.

8. Nº de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación de género.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de personal

Aplicación: Inmediata.

Línea 1.2. Promoción interna

Objetivo: Detectar y erradicar las desigualdades de género que se producen en los procesos de promoción interna del Ayuntamiento de Armilla que causan la sobrerrepresentación masculina en puestos de responsabilidad departamentales.

Medidas:

1. Valoración de la formación en género en los procesos de promoción y provisión.

2. Representación paritaria -60%-40%- de los sexos en los procesos de selección debiendo corresponder el 60% a mujeres habida cuenta de que la plantilla la componen un 54% de hombres frente a un 46% de mujeres.

3. Formación en igualdad de trato y oportunidades especializada para los miembros de los tribunales de selección.

4. Adopción de medidas de compensación: Selección de mujeres en caso de empate entre candidatos... En puestos donde no se evidencie de forma grave esa discriminación en la promoción profesional y a fin de acercar los porcentajes de mujeres a los de hombres, selección de mujeres en caso de empate hasta conseguir una igualdad positiva.

5. Recogida de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos y difusión de los resultados.

Indicadores de cumplimiento:

1. Análisis bianual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar u de optar al sistema de Provisión de Puestos en el Ayuntamiento.

2. Campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y provisión de puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.

3. Ponderación del tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación de cara a promocionar u optar al sistema de Provisión de Puestos. La aplicación de la ponderación se determinará en Mesa General de Negociación.

4. Número de puntos máximos otorgados a la formación en género.

5. Número de tribunales conformados, número de mujeres y hombres que lo componen, formación de los miembros.

6. Número de cursos recibidos por los miembros del tribunal de selección, contenido de los cursos y duración.

7. Número de convocatorias lanzadas que incluyen medidas de acción positiva, departamentos para los que se publican las convocatorias, número y perfil de hombres y mujeres que se inscriben, características de las resoluciones adoptadas...

8. Número de procesos selectivos evaluados, número de informes publicados y canales de publicación.

9. % de promociones en las que se ha tenido en cuenta la situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación en la ponderación final de la persona candidata.

Responsable: Área de Servicios Generales. Sección de Personal

Aplicación: Inmediata

EJE 2. Cultura Organizacional

Mediante el segundo eje de intervención se dará respuesta a la necesidad de integrar la igualdad de género en la cultura organizacional de la institución recopilado en el Objetivo General 2:

O.2. Integrar plenamente la perspectiva de género en la cultura organizacional del Ayuntamiento para alcanzar unas condiciones laborales óptimas y seguras, junto con un buen uso de las medidas de conciliación, de los trabajadores y una comunicación institucional no sexista.

Nuevamente, para el establecimiento de las líneas de intervención definidas se ha tomado como referencia el contraste entre la situación encontrada tras la definición del punto de partida y lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por consiguiente, este eje se presenta como el que mayor número de líneas de actuación y medidas re- copila, líneas y medidas destinadas a obtener niveles de excelencia en cuanto a la igualdad de género en los siguientes aspectos:

1st. Como derecho, el empleo de las medidas de conciliación en compromiso con el fin último bajo el que se diseñaron -la corresponsabilidad y compatibilidad entre vida laboral y familiar- es una de las temáticas más reforzadas mediante el I Plan de Igualdad Interno. Aunque la plantilla al completo es la destinataria de las medidas, es cierto que se pone especial atención a la concienciación masculina sobre la necesidad y el objetivo de la aplicación del derecho de conciliación.

2nd. En lo que atañe a las condiciones laborales, se trabajará fundamentalmente en materia de igualdad retributiva y para corregir la existencia de perfiles cuya formación y experiencia no se corresponda con el puesto de trabajo que ocupa, con el fin de detectar debilidades socio-profesionales y conseguir la plena igualdad.

3rd. La prevención de riesgos laborales asociados a cada área será la temática central de la línea de salud laboral, cuyas medidas integran la perspectiva de género a la hora de representar la manifestación y posibles riesgos derivados del trabajo.

4th. La línea de comunicación se basará en el mantenimiento del compromiso del Ayuntamiento de Armilla el uso de recursos no sexistas en su estructura informacional.

Línea 2.1. Conciliación

Objetivo:

Sensibilizar en corresponsabilidad y promocionar la conciliación de forma efectiva a la plantilla

Medidas:

1. Regular mecanismos de negociación horaria que conduzcan a la flexibilidad horaria para el cuidado de menores o personas dependientes.

2. Diseño y difusión de un catálogo que sintetice los derechos y la legislación vigente en materia de conciliación, incluyendo las medidas extraordinarias disponibles para víctimas de violencia de género.

3. Establecimiento de un medio de recogida de sugerencias para la mejora de medidas de conciliación y de una encuesta de satisfacción sobre las medidas disfrutadas.

4. Implantación progresiva de la formación de la plantilla en horario laboral mediante tramos: En período de 3 años con la siguiente fórmula: traspaso del 100% de la formación profesional en horario laboral el primer año para un 40% de la plantilla, con preferencia para las trabajadoras. El del 90%-10%(laboral / no laboral) el segundo año, para otro 40% de plantilla. 60%-40% para el tercer año y resto de plantilla, esto es, el 20%.

5. Regulación, mantenimiento y avance hacia la implementación del teletrabajo en tantos puestos y ámbitos como resulte pertinente (labores de oficina, administración, reuniones...).

6. Formación en conciliación y corresponsabilidad del personal de nuevo ingreso o de nueva promoción.

7. Estudio de la implementación de la jornada de 4 días.

8. Realización de campañas con referentes masculinos para sensibilizar sobre la corresponsabilidad.

9. Establecimiento de un sistema de evaluación de solicitudes de medidas, de seguimiento de las demandas concedidas por sexo y área.

10. Estudio sobre la posibilidad de ampliar y mejorar los permisos de conciliación ya establecidos. En el caso de que se detecten nuevas situaciones no contempladas en el acuerdo de personal funcionario, o convenio colectivo, se estudiará y valorará la ampliación de permiso de conciliación a supuestos no contemplados, dando cuenta, cuando proceda, a la representación sindical.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de solicitudes y procesos de negociación horaria realizados, número y perfil de trabajadores/as que demandan la medida, motivos que justifican la aprobación de la negociación...

2. Contenidos de la guía, canales empleados para la difusión, confirmación de recepción de la guía, valoración del impacto de la difusión de la guía -cambios detectados en el seguimiento de las medidas de conciliación, número en el que incrementa/desciende la solicitud de medidas...-.

3. Canales por los que se recogen las sugerencias, número y contenido de las sugerencias, perfil desagregado por sexo y departamento de las sugerencias recogidas.

4. Número de cursos ofertados con la nueva distribución de las horas lectivas, número de inscripciones y alumnos/as por curso (en comparación con cursos que no se rigen por la redistribución horaria), contenidos de los cursos y valoración del estudiantil.

5. Áreas en las que se puede mantener una jornada semanal compartida de teletrabajo y trabajo presencial, elementos a mejorar para la extensión del teletrabajo, recursos disponibles...

6. Número de nuevos trabajadores/as que reciben la formación, contenidos y duración de la formación, grado de satisfacción y utilidad de la formación.

7. Barreras que encuentra la jornada de 4 días, áreas que pueden implementarla sin dificultad, valoración de jornadas intensivas permanentes, número de trabajadores/as y áreas interesadas en la implementación, recursos de coordinación disponibles...

8. Número y contenido de campañas, imágenes y recursos empleados, valoración de la utilidad de las mismas.

9. Solicitudes o demandas recibidas, número y tipo de solicitudes aprobadas, perfil por sexo, área y edad de los trabajadores/as demandantes.

10. Estudio sobre la valoración de las posibilidades de ampliar y mejorar los permisos de conciliación realizada

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.2. Condiciones laborales

Objetivo: Evaluar, seguir y corregir las posibles desigualdades de género presentes en las condiciones laborales de la plantilla en pro de una mayor transparencia institucional: retribución, estabilidad, sobre-cualificación...

Medidas:

1. Detección y diseño de herramientas de perfiles sobre-cualificados y subempleo.

2. Diseño y aplicación de fórmulas que garanticen una mayor estabilidad laboral a los puestos de trabajo con mayor tasa de temporalidad.

3. Seguimiento anual de la evolución de la plantilla (desagregado por sexo y áreas).

4. Seguimiento anual del número de hombres y mujeres con puestos de responsabilidad.

5. Análisis anual de los complementos salariales y su impacto en la plantilla (desagregado por sexo y departamento).

6. Implementación de un sistema de complementos salariales adaptado a las necesidades de cada sexo y área.

7. Difusión de las tablas y complementos salariales a toda la plantilla, dotándola de información para que puedan comprender su contenido con independencia de su nivel formativo.

8. Creación de un "registro retributivo" en materia de igualdad a fin de visualizar la igualdad de salarios entre mujeres y hombres.

9. Revisión los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico, y en su caso, re evaluar los mismos, remunerando aquellos puestos de trabajo feminizados que impliquen una sobrecarga de trabajo no valorada

10. Elaboración de una propuesta por parte de la Comisión de Igualdad sobre los factores a modificar, redefinir o crear para la valoración de complementos específicos, al objeto de favorecer la eliminación de la brecha salarial

Indicadores de cumplimiento:

1. Número, sexo y área de los perfiles analizados, número de puestos analizados, número de perfiles sobre-cualificados/subempleados detectados.

2. Fórmulas adoptadas para la estabilización de puestos de trabajo, número de puestos estabilizados -por sexo y área-.

3. Número de trabajadores/as por área, antigüedad de la plantilla, análisis de las retribuciones y complementos salariales, medidas de adopción solicitadas, formación de la plantilla...

4. Número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, área que dirigen, funciones que desarrollan, recursos de los que disponen, formación...

5. Informes anuales: complementos salariales pagados, sexo y área del personal que recibe el complemento, funciones por los que se conceden los complementos...

6. Instrumentos creados y específicos para cada sexo/área para la adaptación de los complementos salariales, evaluación del funcionamiento, número de complementos probados desde la aplicación de los instrumentos...

7. Canales empleados para la difusión, número de trabajadores/as que reciben la información, contenido y valoración de su utilidad por parte de la plantilla.

8. Revisión de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico.

9. Propuesta realizada por la Comisión de Igualdad sobre modificación de factores de la RPT.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.3. Salud laboral

Objetivo: Velar por el mantenimiento de condiciones laborales seguras y óptimas que impidan la aparición de riesgos laborales específicos de cada tarea y sexo, así como por el conocimiento de la plantilla sobre la temática.

Medidas:

1. Diseño de herramientas que permitan evaluar los riesgos psicosociales y físicos específicos de cada área y sexo.

2. Seguimiento anual de la evolución de los riesgos laborales, bajas y estado de salud de la plantilla; condiciones laborales que se dan en cada área y para cada sexo -dobles jornadas, dedicación...

3. Creación de un protocolo de prevención de riesgos laborales detallada por área y sexo.

4. Difusión del protocolo y sensibilización orientada por áreas y sexo sobre la materia a toda la plantilla.

5. Formación especializada por área y que contenga información para cada sexo sobre los riesgos laborales de sus funciones.

6. Sistematización y análisis de información sobre accidentes laborales y bajas por sexo y departamento.

7. Realización y aprobación de un Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la Mujer embarazada.

8. Incluir en los reconocimientos médicos realizados al personal municipal, protocolos para la detección precoz y prevención del cáncer de mama

Indicadores de cumplimiento:

1. Herramientas diseñadas, tiempo y recursos destinado al diseño de las herramientas, diferencias de aplicación en función del área y del sexo.

2. Informe anual sobre riesgos laborales en el Ayto. de Armilla: bajas producidas, accidentes laborales producidos -desagregado por área y departamento-, problemáticas encontradas durante la aplicación de las herramientas, estado de salud de los trabajadores y trabajadoras...

3. Contenidos del protocolo, procedencia de los datos.

4. Canales empleados para el protocolo, confirmación de recepción de la plantilla, valoración de la utilidad de los contenidos.

5. Cursos ofertados sobre prevención de riesgos laborales específicos de cada área y desagregados por sexo, horas de duración de los cursos, inscripciones, asistentes, evaluación de la utilidad de los contenidos y contenidos.

6. Registro de la información recabada, tratamiento realizado sobre los datos, número y tipo de accidentes producidos, motivo de las bajas producidas, sexo de las personas afectadas, departamento de pertenencia...

7. Número de mujeres embarazadas al año en plantilla, situaciones de estrés que enfrentan, estado físico y psicológico de las trabajadoras, riesgos concretos detectados, bajas...

8. Número y composición del Comité, plan de coordinación de las medidas referidas a la línea de Salud Laboral, periodicidad de las reuniones, valoración de su utilidad...

9. Contenidos y estructura de los protocolos de atención a las mujeres embarazadas y de detección precoz del cáncer de mama elaborados, recursos y medios empleados para su diseño.

Responsable: Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Concejalía de Salud.

Aplicación: Inmediata

Línea 2.4. Comunicación

Objetivo: Integrar y manifestar el compromiso del Ayuntamiento de Armilla con la efectiva igualdad de género en la estructura informacional de la entidad, asegurando el no uso de recursos -textuales y visuales- sexistas a nivel interno y externo.

Medidas:

1. Creación y difusión de un manual de comunicación y lenguaje no sexista, dotación de material de información especializada para cada departamento.

2. Formación del personal en la integración del lenguaje no sexista específica para cada área.

3. Revisión y, en su caso, modernización de la instrucción sobre lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento así como de los materiales publicados que no se adhieran al lenguaje no sexista.

4. Manifiesto del compromiso con la igualdad de género como principio incorporado en la documentación interna y externa, tanto en los recursos Online como presenciales.

5. Desagregar la información y datos por sexo y evaluación del impacto sobre la igualdad de género de las medidas, políticas e intervenciones realizadas por la institución.

6. Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla.

7. Organización anual de Mesas para la Efectiva Igualdad de Género donde valorar la evolución de las medidas del presente plan.

8. Visualización de las labores y funciones desempeñadas por la Concejalía de Igualdad.

9. Aplicación de mecanismos que garanticen el uso de imágenes y lenguaje no sexista en los materiales producidos y promulgados por el Ayuntamiento de Armilla.

10. Creación de mesas para la efectiva igualdad de género donde valorar la evolución de las medidas del plan con periodicidad semestral.

Indicadores de cumplimiento:

1. Contenidos y estructura del manual, herramientas específicas para cada área incluidas, canales de difusión, número de trabajadores/as que reciben el manual, valoración sobre la utilidad de los contenidos...

2. Cursos ofertados, duración, contenidos y estructura de los mismos, adaptación de contenidos a las áreas, número de hombres y mujeres -y área de procedencia- inscritos y asistentes, valoración de la utilidad de los contenidos...

3. Número y tipo de correcciones efectuadas, medio en el que se hallaban las publicaciones.

4. Número y tipo de documentos en los que se incluye información sobre la implicación del Ayuntamiento de Armilla en la consecución de la plena igualdad de género en su estructura organizacional.

5. Número de publicaciones, informes y folletos informativos divulgados bajo los criterios expuestos, alcance de los mismos y valoración sobre los contenidos de los mismos.

6. Canales empleados para la difusión, número, sexo y área de los trabajadores/as que reciben el plan, valoración sobre la estructura de contenidos del mismo.

7. Número, sexo y áreas de procedencia de los participantes, estructura de contenidos a evaluar en la sesión, duración de la misma, recopilación de sugerencias y corrección de incidencias producidas durante el desarrollo del plan.

8. Número y tipo de documentos en los que se incluye información sobre las funciones e iniciativas desarrolladas desde la Concejalía de Igualdad, número de trabajadores/as que reciben la información...

9. Acciones ejecutadas para velar por el uso de recursos no sexistas, número de documentos revisados y corregidos, impacto de las nuevas imágenes y lenguaje adoptado.

10. Elaboración de una nueva instrucción sobre el lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento

Responsable: Área de Servicios Generales. Área de Gobernación. Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad.

Aplicación: Inmediata

EJE 3. Principio de igualdad y personal laboral

El tercer eje de intervención versará sobre la integración de la igualdad de género entre el personal que compone la plantilla del Ayuntamiento, dando cumplimiento al Objetivo General 3:

O.3. Formar y sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, dotándoles de herramientas para detectar y corregir situaciones de desigualdad de género que puedan darse en su día a día.

En cuanto a las medidas para su cumplimiento, estarán incluidas en dos líneas principales y coordinadas con la totalidad del personal del organismo. Al igual que en el caso anterior, la población destinataria de las medidas es la totalidad de la plantilla de trabajadores/as, siendo la población masculina aquella a la que deberá implicarse plenamente:

1st. La línea de intervención destinada a la formación pretende adaptar estas actividades a la situación de cada una de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, reforzar la formación en igualdad/violencia de género.

2nd. Con relación a la sensibilización, se pretende crear conciencia de la importancia que tiene el respeto y la práctica de la igualdad de género en la vida cotidiana, motivando el compromiso del personal con este derecho en todos sus espacios vitales.

Con todo ello, se dotará al personal de herramientas para detectar y corregir situaciones desiguales en el ámbito laboral y personal, corrigiendo notablemente las diferencias de percepción entre mujeres y hombres a lo largo del diagnóstico.

Línea 3.1. Formación

Objetivo: Adaptar y mejorar la formación de los y las profesionales del Ayuntamiento de Armilla para aumentar las tasas de formación y solventar las dificultades que puede encontrar la plantilla a la hora de compaginar vida laboral, personal y formación. Intensificar la formación en material de igualdad para el personal contratado de manera temporal (bolsas, planes de empleo, talleres de empleo...). Las siguientes medidas han de implantarse de forma absoluta en caso de jóvenes.

Medidas:

1. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpore al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

2. Formación en igualdad del personal recién incorporado a la plantilla, especialmente intensa para el personal contratado temporalmente (bolsa de trabajo anual, planes de empleo temporal, talleres de empleo) y de absoluta implantación para el caso de jóvenes...

3. Dotación de formación en igualdad de género específica y obligatoria para cada área, con información desagregada por sexo, en horario laboral y en la misma área sobre la importancia de la igualdad de género, trato y oportunidades.

4. Realización de sesiones informativas sobre cuestiones relacionadas con el género: igualdad, violencia, identidad...e incorporación en el Plan de Formación Anual, de cursos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (conductas sancionables en el mercado laboral, consecuencias psicológicas, protocolo de prevención y actuación vigente...) dirigidos a toda la plantilla.

5. Refuerzo de la formación en género de los miembros de las comisiones evaluadoras para que puedan incorporar la perspectiva de género en sus funciones y labores.

6. Diseño, difusión y seguimiento de un Plan de Formación Continua que parta de una adaptación de los contenidos formativos en materia de igualdad por área y sexo.

7. Organizar la formación profesional en cada área para facilitar la participación del personal.

8. Traspaso de la formación profesional del horario no laboral al laboral: En período de 3 años con la siguiente fórmula: traspaso del 100% de la formación profesional en horario laboral el primer año para un 40% de la plantilla, con preferencia para las trabajadoras. El del 90%-10%(laboral / no laboral) el segundo año, para otro 40% de plantilla. 60%-40% para el tercer año y resto de plantilla, esto es, el 20%.

9. Creación de una base de datos actualizada que permita realizar un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en todos los tipos de formación.

10. Formación especializada en materias de igualdad y sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal (normativa, reclutamiento y selección, política retributiva, conciliación, planes de igualdad, promoción...) dirigida a todo personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento para la implementación del Plan de Igualdad.

11. Tele-formación en todas las materias que se impartan en el plan de formación anual, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en la formación en horario laboral.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de trabajadores/as, sexo, edad, área y motivo por el que se acaba de incorporar al puesto -nuevo acceso, baja/permiso/excedencia y motivo...-; número de horas de la formación y contenidos, valoración de la utilidad de los mismos.

2. Número de trabajadores/as, sexo, edad, área, medio de acceso al puesto número de horas de la formación y contenidos, valoración de la utilidad de los mismos.

3. Número de horas y estructura de contenidos de la formación realizada, áreas en las que se realiza la formación, número de asistentes y distribución de los sexos, valoración de la utilidad de la formación.

4. Número de sesiones informativas realizadas, contenidos y duración de las mismas, número de mujeres, hombres y áreas de procedencia de los/as asistentes, valoración de los contenidos.

4.a Número, sexo y área a la que pertenecen los miembros de la comisión formados, número de horas y contenidos de la formación, valoración de la utilidad de los contenidos.

5. Documentos y contenidos re adaptados.

6. Medios y recursos desplegados para realizar la formación en el área, evolución de la participación por área y sexo, número de horas de formación en el área, cursos realizados en las mismas -contenidos y tipo de formación.

7. Medios y recursos para el cambio de formación en horario no laboral a horario laboral, evolución del número de alumnos/as, sexo y área que recibe la formación, evolución de las inscripciones por área y sexo, número de cursos que se incluyen en la reorganización.

8. Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico.

9. % de mujeres y hombres que han realizado cursos bajo la modalidad de tele-formación.

10. Nº de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas especializadas en género e igualdad dirigidas al personal técnico, alta dirección y mandos intermedios para la implementación del Plan de Igualdad, por áreas municipales.

11. Nº de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas especializadas en género e igualdad dirigidas al personal técnico, alta dirección y mandos intermedios sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal, por áreas municipales.

12. % de plantilla, por sexo, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

13. % de mujeres y hombres que han realizado cursos de formación, con acceso preferente, después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Responsable: Área de Formación y Empleo

Aplicación: Inmediata

Línea 3.2. Sensibilización

Objetivo: Reforzar la sensibilización de la plantilla, especialmente la relativa a la población masculina, en todas las cuestiones relacionadas con la efectiva igualdad de género en el ámbito laboral. Intensificar la sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres para el personal contratado de manera temporal (bolsas, planes de empleo, talleres de empleo...). Las siguientes medidas han de implantarse de forma absoluta en caso de jóvenes.

Medidas:

1. Realización de campañas de prevención de riesgos laborales específicos de cada área y desagregados por sexos -al menos 1 al año-.

2. Realización de campañas de sensibilización sobre la violencia de género en cada área y dirigiendo los contenidos a cada sexo en particular.

3. Realización de campañas de sensibilización acerca de la importancia de la igualdad de trato y oportunidades, adaptada a cada área y con enfoque de género.

4. Realización de campañas de sensibilización con referentes masculinos en áreas feminizadas y viceversa.

5. Realización de campañas de sensibilización con referentes femeninos en puestos de responsabilidad.

6. Realización de campañas de sensibilización en corresponsabilidad y conciliación especializadas por sexo que promuevan de las nuevas masculinidades y las masculinidades positivas.

7. Campaña de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención y detección de casos de violencia de género y de acoso sexual, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.

Indicadores de cumplimiento:

Relativos a todas las campañas:

1. Medios y recursos empleados para la creación y la difusión de las campañas; canales empleados para la difusión; referentes, mensajes e imágenes empleados para cada campaña; impacto de las mismas: evolución de las actitudes hacia cada campaña temática, valoración sobre la utilidad, cambios percibidos.

2. Campañas de sensibilización y difusión del protocolo de violencia de género realizadas.

Responsable: Área de: Formación y Empleo. Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Igualdad

Aplicación: Anual.

EJE 4. Prevención e intervención ante la violencia de género

La lucha contra la violencia de género y el acoso constituye el cuarto hito del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Armilla, trasladando el Objetivo General 4 a la práctica de intervención:

O.4. Dotar a la institución de herramientas formales para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género y el acoso sexual en la institución.

El diseño de la línea de actuación comprende lo recopilado en la legislación: (1) Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, (2) Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; y (3) Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Teniendo en cuenta que en el Ayuntamiento no ha sido necesario aplicar ni desarrollar ningún protocolo interno de actuación contra la violencia de género y el acoso sexual, el logro de la excelencia pasa por la formalización y difusión de una herramienta que pueda utilizar cualquier trabajador o trabajadora cuando detecte una situación donde la desigualdad de género se manifieste en su forma más sensible. Como oportunidad de desarrollo, dada la trayectoria del Ayuntamiento de Armilla en la elaboración y difusión de este tipo de documentos a nivel municipal, la creación de tal instrumento aplicado al ámbito laboral será un proceso ágil e integral a todos los ámbitos que componen el espacio organizacional.

Línea 4.1. Protocolo de actuación

Objetivo: Conseguir que la plantilla del Ayuntamiento de Armilla, al completo, se involucre y sensibilice en materia de prevención y detección de casos de violencia de género y acoso sexual, tratando con especial atención a las áreas de carácter social y a la Policía Local.

Medidas:

1. Diseño y difusión de un protocolo interno de detección y actuación frente a la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo será elaborado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano competente.

2. Diagnóstico y medidas relacionadas con la desigualdad o discriminación contra las mujeres por edad, por pertenecer a minorías raciales, étnicas, de clase, religiosidad, por discapacidad o relacionadas con la diversidad sexual que pudieran darse en el Ayuntamiento

3. Coordinación y realización de actividades que prevengan la aparición de situaciones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo.

4. Difusión y seguimiento anual del protocolo.

5. Realización de cursos de prevención, detección y actuación ante la violencia de género, que capaciten a la plantilla a emplear el protocolo en caso de ser necesario.

6. Establecimiento de un canal para recoger información sobre la presencia de situaciones de acoso.

Indicadores de cumplimiento:

1. Contenidos y estructura del protocolo, adaptación de los contenidos a los distintos perfiles formativos, socio-económicos y de género de la plantilla, recursos y medios empleados para su diseño.

2. Número de actividades encaminadas a la prevención del acoso sexual, participación de la plantilla, número, sexo y área de la que provienen los y las participantes de las actividades.

3. Canales empleados para la difusión, número de empleados y empleadas que reciben el protocolo, valoración de los contenidos.

4. Número de cursos realizados por área, número y sexo de las personas participantes, contenidos de los cursos, valoración de la utilidad, número de horas de duración de los cursos...

5. Canal empleado para la recogida de información, número y motivo de los mensajes recibidos, actuaciones llevadas a cabo a raíz de la recepción de la información...

6. Nº de medidas y acciones realizadas contra la desigualdad o discriminación de las mujeres por situación de especial vulnerabilidad en el trabajo.

Responsable: Área de Gobernación: Alcaldía, Concejalías y Policía Local. Área de Servicios Generales:

Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Educación y Cultura, Servicios Sociales y mayores.

Aplicación: Inmediata.

EJE 5. Excelencia en igualdad de género

El último de los ejes de intervención busca la coordinación continua y transversalización del principio de igualdad de género, de trato y de oportunidades en la estructura de la institución de forma completa y real; representando la efectividad y práctica del Objetivo General 5:

O.5. Lograr la excelencia institucional en materia de igualdad de género transversalizando el principio de igualdad a todas las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento y la colaboración activa de todas sus áreas

Dada la elevada presencia de la igualdad de género en el Ayuntamiento de Armilla, en tanto y en cuanto se recoge en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; posiciona a la entidad en una posición aventajada para hacer de este principio su seña de identidad institución. Para culminar dicho proceso de perfeccionamiento, la línea de acción propuesta servirá como garantía de la implementación de la igualdad en cada uno de los aspectos y acciones que atañen al Ayuntamiento, al igual que la coordinación e implicación de todas los componentes del mismo áreas y personal.

Línea 5.1. La igualdad de género como principio global institucional

Objetivo: Transversalización del principio de igualdad en todas las acciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Armilla.

Medidas:

1. Promoción de actividades relacionadas con la igualdad de género y la lucha con la violencia de género, confiando un papel especial a fenómenos concretos tercera edad, adolescencia, inmigración..., fenómenos sociales micromachismos, techo de cristal, suelo pegajoso... y las redes sociales.

2. Publicación de todos los datos, informes, indicadores, índices, noticias y documentos integrando la perspectiva de género y desagregando la información por sexo.

3. Participación activa de todas las áreas del Ayuntamiento a la hora de concienciar sobre la importancia de la igualdad de género y la lucha contra el acoso y la violencia de género.

4. Inclusión de la implantación de Plan de Igualdad como requisito en la contratación pública.

5. Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, con determinación del número de programas presupuestarios pertinentes en cada una de las áreas a incorporar la perspectiva de género, con conocimiento previo de los mismos para debate en el seno de la comisión de igualdad.

6. Inclusión de cláusulas expresas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación municipal, planes estratégicos y ordenanzas de subvenciones.

Indicadores de cumplimiento:

1. Número de actividades promocionadas relacionadas con cada temática, impacto de las actividades: asistentes, sexo y área a la que pertenecen, valoración de los contenidos, duración y acciones realizadas en cada actividad...

2. Número y tipo de documentos publicados bajo la perspectiva de género, canales de publicación y número de visualizaciones de los mismos.

3. Áreas que participan activamente en las actividades desarrolladas en el presente Plan de Igualdad, número de personas, sexo y cargo del personal involucrado, acciones con mayor participación, valoración de los resultados de la concienciación...

4. Número de ofertas de contratación públicas que incluyen cláusulas de puntuación relacionadas con la igualdad, áreas y temáticas de las ofertas, número y perfil de empresas que licitan...

5. Nº de programas presupuestarios pertinentes a incorporar dirigidos a la perspectiva de género.

6. Nº de áreas municipales que incluyen enfoque de género en sus presupuestos.

7. Nº de programas presupuestarios con perspectiva de género por áreas.

8. Nº total de empresas contratadas para prestar servicios en el Ayuntamiento de Armilla y % de las mismas que tienen implantado un Plan de Igualdad.

Responsable: Área de Gobernación: Alcaldía, Concejalías y Policía Local. Área de Servicios Generales: Sección de Personal. Área de Bienestar Social: Servicio de Educación y Cultura, Servicio de Servicios Sociales y mayores.

Aplicación: Inmediata.

4. EVALUACIÓN**4.1. Estructura temporal de aplicación**

El Plan de Estratégico propuesto y su correspondiente ruta de cambio tiene un carácter generalista por lo que su ejecución está contemplada para un período de 4 años, pudiendo prorrogarse hasta 6 meses en caso de que motivos de causa mayor -como la presente situación socio-sanitaria originada por la Covid-19-.

A causa de la variedad de medidas recopiladas, conviene establecer un orden prioritario en la aplicación. Si bien la aplicación de cada una de las acciones deberá tener un carácter inmediato, algunas de ellas requerirán el establecimiento de un proceso pautado y bien medido en el tiempo.

La puesta en marcha de medidas relacionadas con formación, sensibilización y creación de protocolos y guías contemplarán 3 fases:

- Ya que deberán tenerse en cuenta las características concretas de cada área a la que se dirigen los recursos y las particularidades vividas/percibidas específicamente por cada sexo; la primera de las fases constará de un análisis que permita discernir y concretar el enfoque con el que se abordará su aplicación en cada área y qué recursos se emplearán para llegar a cada sexo.

- Su duración no excederá salvo casos excepcionales los 12 meses de duración.

- La segunda etapa la configurará el diseño, los contenidos y los recursos a emplear para la publicación y difusión de cada documento.

- La duración estimada de este proceso será de 18 meses.

- En la tercera fase se llevará el seguimiento y la evaluación final bianual del funcionamiento de las medidas. En el caso concreto de la formación y la sensibilización se realizará una evaluación al finalizar cada curso/campaña/charla.

En otro orden, las acciones destinadas a la revisión, corrección y adaptación de recursos deberán concluirse al finalizar el primer año y medio de duración del plan, sirviendo el resto de meses para la supervisión de que los nuevos recursos incorporados se ajustan en su forma y contenido al principio de igualdad.

La meta final del Plan de Igualdad con el que se compromete plenamente el Ayuntamiento de Armilla es haber dado pleno cumplimiento a cada una de las medidas formuladas en el período de tiempo concretado: 4 años.

De esta forma, se habrán logrado comenzar a revertir algunas de las desigualdades estructurales -como las relacionadas con los puestos de trabajo-, una plantilla sensibilizada en la cuestión igualdad, conciliación, corresponsabilidad, violencia de género...- y acercarse notablemente hacia un nivel excelente de igualdad de género institucional y estructural.

Las acciones destinadas a la revisión, corrección y adaptación de recursos deberán concluirse al finalizar el primer año.

4.2. Plan de seguimiento y evaluación

Teniendo presente la duración estimada del plan y la distribución temporal según el tipo de medidas que se aborden, la última cuestión por conocer es el plan de seguimiento y evaluación. En primer lugar, ha de señalarse que los indicadores propuestos para la evaluación de cada medida recopilarán la información básica para poder valorar el cumplimiento de las acciones. Por ello, la aportación de nuevos indicadores y/o apreciaciones por parte de los distintos equipos que coordinen las líneas de actuación será vital para generar una sinergia que vaya perfeccionando el plan con el trascurso del tiempo.

El seguimiento del plan se atenderá a la temporalidad de cada tipo de medida:

- La recogida y el análisis de datos de aquellas medidas que tengan que ver con actos calendarizados, campañas, formación, actos, sesiones, jornadas, procesos de selección/promoción interna... se producirá en al comienzo de una actividad, cuando cumpla el 50% de su duración y cuando finalice. Por ejemplo:

- Si la duración de un curso de formación es de 100 horas, se recogerán datos del inicio inscripción y matriculación-, a mitad del curso asistencias, absentismo...y al final del mismo. Para agilizar la comparativa de los resultados, se aconseja realizar el proceso de análisis tras la recogida de datos.

- Si para el diseño de un protocolo se estima en un total de 500 horas, se emitirá un informe relacionado al inicio - con las conclusiones sobre el enfoque, contenidos y procedimiento a seguir-, al cumplir las 250 horas -hitos conseguidos, incidencias detectadas, estructura de contenidos... y se emitirá un informe final al concluir el diseño, al que se adjuntará el resultan- te protocolo.

- En el caso de actividades sin una pauta temporal claramente definida -revisión o corrección documental, integración del principio de igualdad en la normativa de contratación pública, estandarización y recogida continua de información sobre información relacionada con las condiciones laborales...-, el seguimiento se hará de forma trimestral. Por ejemplo:

- Una vez determinados canales de sugerencias, anualmente se emitirá un informe en el que se detallarán los indicadores propuestos en su correspondiente apartado.

El objetivo de recopilar información de una misma acción en diferentes tramos de ejecución es la de facilitar a los órganos responsables la evaluación del impacto. Para ello, el equipo deberá cotejar los datos y principales tendencias, cambios y resultados obtenidos. Para que la plantilla pueda conocer la evolución de la estrategia, se emitirá un informe bianual sobre el avance del Plan que podría incluir al inicio del análisis de cada uno de los ejes una tabla de síntesis similar a la siguiente:

TITULO DEL EJE	TÍTULO DE LA LÍNEA
MEDIDA EVALUADA	
INDICADOR 1	
INDICADOR 2	
RESPONSABLES	
FECHA DE INICIO	FECHA DE CONTROL
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	
ACTUACIONES DESARROLLADAS	
RECOMENDACIONES/ CAMBIOS	

En último lugar, la difusión de los resultados del seguimiento y la evaluación favorecerán la implicación de gran parte del personal en la correcta aplicación del Plan, motivando a la participación y respetando el principio de transparencia organizacional.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Armilla (Granada), a 10 de octubre de 2023.-La Alcaldesa-Presidenta.

NÚMERO 6.554

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA CALAHONDA (Granada)

Bases para creación de bolsa de empleo: Oficial de 2ª de Mantenimiento

EDICTO

D. Juan Albero Ferrer Correa, Presidente de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (Granada),

HACE SABER: Que la Junta Vecinal de esta Entidad Local Autónoma, en fecha 11 de octubre de 2023, acordó lo siguiente:

Primero. Aprobar las bases y convocatoria para la creación de una Bolsa de Trabajo para personal laboral temporal, de la plaza que se indica a continuación, para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (en adelante E.L.A. C-C) debido a la acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos, licencias etc...

Plaza: Oficial de 2ª de Mantenimiento

Categoría Laboral: Oficial de 2ª

Jornada: Completa

Grupo: 5/AP

Complemento de destino: 14

Esta bolsa de trabajo se crea con el fin de cubrir de manera rápida y ágil el puesto cuando éste pudiera ser necesario.

BASES QUE HAN DE REGIR EN LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, PARA LA PLAZA DE OFICIAL DE SEGUNDA DE MANTENIMIENTO, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

PRIMERO. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Es objeto de las presentes bases la creación de bolsa de trabajo para personal laboral temporal de OFICIAL 2ª para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la E.L.A. C-C debido a acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos y licencias, etc.

Esta bolsa de trabajo se crea con el fin de cubrir de manera rápida y ágil el puesto cuando éste pudiera ser necesario.

SEGUNDO. MODALIDAD DEL CONTRATO

Tendrá las siguientes características:

Plaza: Oficial de 2ª Mantenimiento

Categoría Laboral: Oficial de 2ª

Jornada: Completa

Grupo: 5/AP

Complemento de destino: 14

La modalidad del contrato y periodo de prueba será definida en función de la legislación laboral vigente y aplicable en el momento de la contratación.

TERCERO. FUNCIONES DE LA PLAZA

Las funciones a desempeñar son las propias de la plaza de OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO y, entre otras, las siguientes:

- Responsabilidades Generales:

Supervisar y realizar tareas de mantenimiento en dependencias e infraestructuras municipales.

- Tareas más Significativas:

COORDINACIÓN:

1. Mantener reuniones con el encargado de mantenimiento para planificar las incidencias y ordenes de la Corporación, así como trasladarlas a los operarios de la brigada de mantenimiento.

2. Realizar las tareas derivadas de la reserva y alquiler de maquinaria para trabajos municipales.

3. Coordinar las tareas a ejecutar por los subordinados, según las necesidades del servicio.

4. Coordinar al personal procedente de planes de empleo y de trabajos en beneficio de la comunidad asignado al servicio.

MANTENIMIENTO

5. Realizar trabajos de albañilería varios: fabricación de muros de mampostería, tabiquería, nivelados, enfosado, replanteo de zanjas, rebaje de aceras según informes, alicatado de paredes, hormigonados en vías, asfaltado y nivelado en frío, colocación de bordillos, etc.

6. Realizar trabajos de pintura varios: limpiar, raspar, lijar, enmasillar, cintar y pintar distintas superficies (paredes, puertas, interiores de fuentes ornamentales, etc).

7. Realizar la señalización vial: marcar las zonas y pintar con pintura especial las zonas reservadas, líneas amarillas, etc.

8. Realizar tareas de fontanería varias: reparar tuberías de cobre en interior, instalar y reparar gomas de polietileno y pvc en redes de suministro de duchas y fuentes de playas, así como mecanismos sanitarios (cisternas, grifería, pulsadores, etc), reponer difusores, etc.

9. Reponer y reparar cerrojos, cerraduras, manivelas, pomos y bombines.

10. Realizar reparaciones básicas con soldadura eléctrica de mobiliario deportivo y urbano.

11. Realizar tareas de mantenimiento preventivo del reloj campanario: darle cuerda y limpiar el mecanismo del reloj.

OTRAS:

12. Firmar albaranes de entrega de material.

13. Cargar, trasladar y descargar material para eventos y festividades varias, con vehículos de menos de 3.500 kg.

14. Montar y desmontar escenarios municipales para fiestas y eventos, realizando en altura cuando sea necesario.

15. Montar y desmontar mobiliario urbano: papeleras, bancos, mesas picnic, elementos biosaludables, etc.

16. Instalar equipo audiovisual en fiestas y eventos: equipo de sonido con microfonía cableada, inalámbrica, proyector, etc.

17. Responsabilizarse de montaje y coordinación de los recursos necesarios para la temporada de playa como alquiler de maquinaria, compra de materiales, etc.

18. Montar, desmontar, alinear y reparar pasarelas en playas.

19. Efectuar cualquier otra tarea propia de su capacitación profesional contratada que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

CUARTO. CONDICIONES DE ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Para poder participar en el proceso selectivo será necesario reunir los siguientes requisitos, según lo previsto en 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, referidos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias y mantenerse en el momento de tomar posesión de la plaza:

a) Tener la nacionalidad española o estar incluido entre los extranjeros a los que se refiere el artículo 57 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 (en adelante, TREBEP).

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

c) Haber cumplido los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

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

e) Estar en posesión o en condiciones de obtener el Título Certificado de Escolaridad, de Estudios Primarios, Graduado Escolar o superiores.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite la homologación del título. Este requisito no será exigible a los/as aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.

En el supuesto de invocar título equivalente al exigido, habrá de acompañarse certificado expedido por la autoridad competente en materia educativa, que acredite la equivalencia.

QUINTA. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

En las instancias solicitando tomar parte en esta convocatoria, que se presentarán conforme al modelo que figura en el ANEXO I (solicitud) y ANEXO II (autobaremación) de las presentes bases, los aspirantes deberán manifestar que reúnen, a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, todas y cada una de los requisitos exigidos en la convocatoria. La presentación de la instancia supone la aceptación íntegra de las presentes bases por los aspirantes.

Las instancias debidamente firmadas se dirigirán al Sr. Presidente de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda y se presentarán en el Registro Electrónico General de la E.L.A. C-C, en horario de 9:00 a 13:00 horas, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

En el caso de que se opte por presentar la solicitud ante una oficina de Correos, se hará en sobre abierto, para que la misma sea fechada y sellada por el personal de Correos antes de ser certificadas dentro del plazo de presentación de instancias.

En caso de presentar las instancias en Administración distinta o en Correos, y al objeto de agilizar el procedimiento, el interesado lo comunicará mediante correo electrónico a la dirección de secretaria2@carchunacalahonda.es, adjuntando documento en formato pdf de la solicitud.

El plazo de presentación de instancias será de 10 días hábiles contadas a partir del siguiente a la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. De coincidir el último día para presentar solicitudes en sábado, domingo o festivo, se ampliará el plazo al día siguiente hábil a aquellos.

El texto íntegro de las bases reguladoras y convocatoria de las pruebas selectivas se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de esta E.L.A C-C dirección <https://carchunacalahonda.sedelectronica.es/>, siendo desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada cuando se inicie el plazo de presentación de instancias.

A la instancia (ANEXO I) se acompañará:

a) Copia del NIF o, en su caso, pasaporte.

b) Copia de la titulación académica exigida

c) Justificante del ingreso de la tasa por derechos de examen, indicando en concepto: "NIF/DNI- Derechos de examen Administrativo"

Los derechos de examen se fijan en 50 euros según lo que establece la vigente ordenanza fiscal. Su cuantía deberá ingresarse en el plazo habilitado para la presentación de solicitudes y en cualquiera de las siguientes entidades bancarias y números de cuenta que se reseñan a continuación:

ES93 2038 3710 50 6400000121

ES75 2100 4208 7022 0001 7482

ES60 3023 0188 1453 4061 2505

d) Documentación a valorar en la fase de concurso, que se especifica en la Base Octava, junto con el ANEXO II de autobaremación de méritos donde se indique la documentación que se adjunta.

No se valorarán los documentos que, aun estando indicados en el Anexo II, no se hayan adjuntado.

e) Los aspirantes extranjeros deberán aportar, en su caso, la documentación acreditativa de que concurren las circunstancias, previstas en el artículo 57 TREBEP, que les permiten participar en las pruebas. La documentación en idioma distinto del español deberá presentarse acompañada de su traducción jurada.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en su instancia, pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias.

SEXTO. ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará resolución en el plazo de máximo de cinco días hábiles, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en su sede electrónica, se señalará un plazo de tres días hábiles para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Presidencia se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en su sede electrónica. En la misma publicación se hará constar la composición del órgano de selección así como el día y hora de su convocatoria.

SÉPTIMO. TRIBUNAL CALIFICADOR

De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

CARGO / NOMBRE Y APELLIDOS/PUESTO/ADMINISTRACIÓN

PRESIDENCIA / JOSÉ FRÍAS FERNÁNDEZ, Oficial de Mantenimiento de la ELA C-C.

PRESIDENTE SUPLENTE / JUANA ORTEGA RENDÓN, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCALÍA / SUSANA CARBONELL DOMÍNGUEZ, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / M^ª TERESA ORTEGA MORALES, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCALÍA / FRANCISCO CAÑADAS SALGUERO, Peón Serv. Múltiples de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / FRANCISCO J. RODRÍGUEZ ROSILLO, Monitor Deportivo de la ELA C-C.

VOCALÍA / JULIO FRÍAS LÓPEZ, Peón Servicios Múltiples de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / M^ª ELENA GÓMEZ GUTIÉRREZ, Animadora Sociocultural de la ELA C-C.

SECRETARIA, CON VOZ Y VOTO / M^ª GRACIA GARCÍA GARCÍA, Secretaria Interventora de la ELA C-C.

SECRETARIA SUPLENTE / ELISA ABEL SÁNCHEZ GARCÍA, Trabajadora Social de la ELA C-C.

En ningún caso pueden formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, personal funcionario interino o laboral temporal, el personal eventual, ni las personas que en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas o hubieran colaborado durante ese período con centros de preparación de opositores.

Los miembros del tribunal de selección deberán tener un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso;

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).

OCTAVO. SISTEMAS DE SELECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS

El acceso al procedimiento selectivo será libre, y el sistema de selección constará de dos fases: concurso y oposición.

Fase de concurso: Hasta 4 puntos

Fase de oposición: Hasta 6 puntos.

La fase de concurso sólo se valorará a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición en aras de agilizar el procedimiento.

La valoración de méritos de los aspirantes en la fase de concurso será proporcionada y no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

FASE DE CONCURSO. (Máximo de 4 puntos)

MÉRITOS:

A) EXPERIENCIA PROFESIONAL: Hasta un máximo de 3,5 puntos.

- Por servicios prestados en Entidades Locales territoriales de las contempladas en el artículo 3 de LBRL y Sector privado, en puestos de la misma categoría como OFICIAL: 0,10 puntos por mes trabajado.

FORMA DE ACREDITACIÓN:

- Sector privado;

Vida Laboral y Contratos de Trabajo

- Sector público:

Vida Laboral y de certificado de servicios prestados.

- No se tendrán en cuenta méritos que se acrediten de forma distinta a los indicado

- No se valorará como experiencia en el ámbito de las Administraciones Públicas la adquirida al servicio de empresas que prestan servicios para las Administraciones, sin perjuicio de su valoración como experiencia profesional en el ámbito privado.

- Se valorará la experiencia, únicamente, cuando se acrediten meses completos y, con una jornada laboral, igual o superior a media jornada. En ningún caso se valorarán períodos de tiempo inferiores a un mes, aun cuando una posible acumulación de estos períodos pudiera arrojar como resultado meses completos.

- No se valorará como experiencia profesional los períodos de prácticas formativas ni las becas de colaboración o de formación.

- Para el cómputo de la experiencia laboral se realizará la suma del tiempo acumulado en los diferentes contratos de trabajo.

B) FORMACIÓN: Hasta un máximo de 0,5 puntos.

- Por Título de Formación Profesional (FP) relacionada con los oficios de albañilería, electricidad, cerrajería, fontanería: 0,5 punto por FP.

FORMA DE ACREDITACIÓN:

Fotocopia del Título de Formación Profesional o del título provisional, no considerándose como tal el resguardo de pago de derechos de expedición.

FASE DE OPOSICIÓN (Máximo de 6 puntos)

Es necesario para superarlo obtener un mínimo de 3 puntos.

La puntuación de la prueba de oposición se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del Tribunal.

De carácter obligatorio, el Tribunal podrá optar por la realización de una/s prueba/s práctica/s, relacionada/s directamente con las funciones de la plaza a la que se opta.

Para su desarrollo dispondrá de un periodo máximo de sesenta minutos.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio/prueba en llamamiento único, siendo excluido quien no comparezca, salvo causa de fuera mayor debidamente justificada y apreciada libremente por el tribunal.

Los aspirantes quedan obligados a concurrir con el DNI/NIE.

El resultado se hará público en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en el tablón de anuncios virtual de la página web de la E.L.A. C-C, otorgándose un plazo de 3 días hábiles para que formulen reclamaciones contra aquel. De no presentarse, quedara elevado a definitivo el resultado del ejercicio. En caso contrario, se resolverá al respecto, publicándose ambos extremos en los mismos medios citados.

Finalizada la oposición, el Tribunal procederá a valorar los méritos y servicios de los aspirantes que hayan sido considerados como aptos en la citada fase de oposición.

NOVENO. CALIFICACIÓN FINAL.

La puntuación total del proceso de selección será de 0 a 10 puntos, no integrando la bolsa los/las aspirantes que no alcancen una puntuación mínima de 3 puntos.

DÉCIMO. BOLSA DE TRABAJO

Se constituirá una bolsa de trabajo con las personas que superen el proceso de selección, entendiendo como tal, a los que alcancen al menos 3 puntos, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente.

La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

De hecho, el presente proceso selectivo se crea inicialmente sin ningún puesto de trabajo directamente asociado, sino para tener bolsa de trabajo para puntuales necesidades.

El orden de llamamiento de los/las aspirantes integrantes de la bolsa en esta Entidad local Autónoma será por llamamiento al primer aspirante disponible de la lista, teniendo preferencia el/la aspirante que figura en primer lugar de la lista de orden de la bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la misma posición de la bolsa de trabajo:

- Estar en situación de ocupado/a, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario/a interino/a.

- Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la bolsa de trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica se dejará constancia mediante diligencia para que en el plazo de veinticuatro horas la persona acepte por escrito ante la E.L.A. C-C la incorporación al puesto de trabajo. En el caso de que el intento de localización fuera fallido, se procederá a realizar un segundo intento al día siguiente en horario distinto con un mínimo de 2 horas de diferencia respecto a la hora de la primera llamada, procediendo conforme lo anteriormente indicado. Si no fuese posible el contacto, se realizará un tercer y último intento a la hora de este segundo intento y se procederá conforme lo anteriormente indicado. Si no fuera posible, se considerará esa persona renuncia a incorporarse procediendo a mantenerla en la Bolsa de Trabajo pero pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa, y se acudirá a la persona siguiente.

UNDÉCIMO. INCIDENCIAS

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnada de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes ante la Junta Vecinal, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino [de aplicación supletoria]; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y 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 aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Domicilio a efectos de notificaciones	
Correo electrónico	Nº de teléfono
Denominación de la plaza	

EXPRESA Y RESPONSABLEMENTE MANIFIESTA:

Vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº _____, de fecha _____, por la que se pretende la creación de una Bolsa de Trabajo para personal laboral temporal, de la plaza que se indica a continuación, para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (en adelante E.L.A C-C) debido a la acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos, licencias etc. ..

Plaza : Oficial de 2º Mantenimiento
 Categoría Laboral: Oficial de 2º
 Jornada: Completa
 Grupo : 5/AP
 Complemento de destino : 14

Declara que reúne y cumple las condiciones exigidas en las bases de la convocatoria para ser admitido/a a la misma, lo que acredita mediante la documentación que se acompaña.

1. Fotocopia del D.N.I.
2. Fotocopia de la titulación exigida.
3. Justificante pago tasas derecho examen.
4. Acreditación de los méritos (voluntaria para participar en la fase de concurso) según **ANEXO II**.

Por todo lo expuesto:

SOLICITA: Que se tenga a bien admitir la presente solicitud para participar en la realización de las pruebas de la plaza de Oficial de 2ª de Mantenimiento, como Personal Laboral temporal de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda.

Igualmente presta su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal y a su publicación en Boletines Oficiales, tablones de anuncios, sede electrónica y en general, en cualquier medio que se utilice para la comunicación de los resultados parciales o definitivos del proceso selectivo y para la corrección y ejecución de las pruebas correspondientes a dicho proceso.

(fecha y firma)

AL PRESIDENTE DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA-CALAHONDA

(La E.L.A C-C, informa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de la E.L.A C-C, siendo tratados por ésta, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos personales y con la única finalidad de esta oposición, pudiendo los interesados ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido al Sr. Presidente de la Corporación)

ANEXO II
AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Denominación del Plaza a la que opta	

A. EXPERIENCIA PROFESIONAL, hasta un máximo de 3,5 puntos					
Por servicios prestados	Puntos/mes	Nº documento	Descripción	Nº meses	Puntuación
Por servicios prestados en entidades locales territoriales de las contempladas en el artículo 3 de LBRL y sector privado, en puestos de la misma categoría como OFICIAL.	0,10 Puntos por mes trabajado				
Total puntos experiencia profesional					

B. FORMACIÓN PROFESIONAL (FP), hasta un máximo de 0,5 puntos			
	Nº documento	Descripción	Puntuación
Por Formación profesional (FP) relacionada con los oficios de albañilería, electricidad, cerrajería, fontanería: 0,5 puntos.			
Total de puntos méritos formativos y académicos			

(fecha y firma)

* Insertar tantas filas como sea necesario.

En Carchuna-Calahonda, a 11 de octubre de 2023, el Presidente – Fdo. Juan Alberto Ferrer Correa.

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA CALAHONDA (Granada)

Bases para creación de bolsa de empleo: Peón de Servicios Múltiples

EDICTO

D. Juan Albero Ferrer Correa, Presidente de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (Granada),

HACE SABER: Que la Junta Vecinal de esta Entidad Local Autónoma, en fecha 11 de octubre de 2023, acordó lo siguiente:

Primero. Aprobar las bases y convocatoria para la creación de una Bolsa de Trabajo para personal laboral temporal, de la plaza que se indica a continuación, para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (en adelante E.L.A C-C) debido a la acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos, licencias etc...

Plaza: Peón Servicios Múltiples

Categoría Laboral: Peón

Jornada: Completa

Grupo: 5/AP

Complemento de destino: 13

Esta bolsa de trabajo se crea con el fin de cubrir de manera rápida y ágil el puesto cuando éste pudiera ser necesario.

BASES QUE HAN DE REGIR EN LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, PARA LA PLAZA DE PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

PRIMERO. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Es objeto de las presentes bases la creación de bolsa de trabajo para personal laboral temporal de PEÓN para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la E.L.A C-C debido a acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos y licencias, etc.

Esta bolsa de trabajo se crea con el fin de cubrir de manera rápida y ágil el puesto cuando éste pudiera ser necesario.

SEGUNDO. MODALIDAD DEL CONTRATO

Tendrá las siguientes características:

Plaza: Peón Servicios Múltiples

Categoría Laboral: Peón

Jornada: Completa

Grupo: 5/AP

Complemento de destino: 13

La modalidad del contrato y periodo de prueba será definida en función de la legislación laboral vigente y aplicable en el momento de la contratación.

TERCERO. FUNCIONES DE LA PLAZA

Las funciones a desempeñar son las propias de la plaza de PEÓN SERVICIOS MÚLTIPLES y, entre otras, las siguientes:

- Generales:

Realizar, bajo supervisión del oficial, tareas de mantenimiento en dependencias e infraestructuras municipales.

- Tareas más Significativas:

MANTENIMIENTO

1. Realizar trabajos de albañilería varios, en colaboración y bajo la supervisión del puesto de OFICIAL DE MANTENIMIENTO:

fabricación de muro de mampostería, tabiquería, nivelados, enfosado, replanteo de zanjas, rebaje de aceras según informes, alicatado de paredes, hormigonados en vías, asfaltado y nivelado en frío, colocación de bordillos, etc.

2. Realizar trabajos de pintura varios: limpiar, raspar, lijar, enmasillar, cintar y pintar distintas superficies (paredes, puertas, interiores de fuentes ornamentales, etc.).

3. Realizar la señalización vial: marcar las zonas y pintar con pintura especial las zonas reservadas, líneas amarillas, etc.

4. Realizar tareas de fontanería varias: reparar tuberías de cobre en interior, instalar y reparar gomas de polietileno y PVC en redes de suministro de duchas y fuentes de playas, así como mecanismos sanitarios (cisternas, grifería, pulsadores, etc.), reponer difusores, etc.

5. Reponer y reparar cerrojos, cerraduras, manivelas, pomos y bombines.

6. Realizar reparaciones básicas con soldadura eléctrica de mobiliario deportivo y urbano.

7. Realizar tareas de mantenimiento preventivo del reloj campanario: darle cuerda y limpiar el mecanismo del reloj.

8. Utilizar maquinaria: hormigonera, martillo compresor, radial, máquina de batido de morteros, entre otras, para la prestación del servicio.

OTRAS:

9. Firmar albaranes de entrega de material.
10. Cargar, trasladar y descargar material para eventos y festividades varias, con vehículos de menos de 3.500 kg.
11. Montar y desmontar escenarios municipales para fiestas y eventos.
12. Montar y desmontar mobiliario urbano: papeleras, bancos, mesas picnic, elementos biosaludables, etc.
13. Instalar equipo audiovisual en fiestas y eventos: equipo de sonido con microfonía cableada, inalámbrica, proyector, etc.
14. Montar, desmontar, alinear y reparar pasarelas en playas.
15. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

CUARTO. CONDICIONES DE ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Para poder participar en el proceso selectivo será necesario reunir los siguientes requisitos, según lo previsto en 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, referidos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias y mantenerse en el momento de tomar posesión de la plaza:

a) Tener la nacionalidad española o estar incluido entre los extranjeros a los que se refiere el artículo 57 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 (en adelante, TREBEP).

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

c) Haber cumplido los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

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

e) Estar en posesión o en condiciones de obtener el Título Certificado de Escolaridad, de Estudios Primarios, Graduado Escolar o superiores.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite la homologación del título. Este requisito no será exigible a los/as aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.

En el supuesto de invocar título equivalente al exigido, habrá de acompañarse certificado expedido por la autoridad competente en materia educativa, que acredite la equivalencia.

QUINTA. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

En las instancias solicitando tomar parte en esta convocatoria, que se presentarán conforme al modelo que figura en el ANEXO I (solicitud) y ANEXO II (autobaremación) de las presentes bases, los aspirantes deberán manifestar que reúnen, a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, todas y cada una de los requisitos exigidos en la convocatoria. La presentación de la instancia supone la aceptación íntegra de las presentes bases por los aspirantes.

Las instancias debidamente firmadas se dirigirán al Sr. Presidente de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda y se presentarán en el Registro Electrónico General de la E.L.A. C-C, en horario de 9:00 a 13:00 horas, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

En el caso de que se opte por presentar la solicitud ante una oficina de Correos, se hará en sobre abierto, para que la misma sea fechada y sellada por el personal de Correos antes de ser certificadas dentro del plazo de presentación de instancias.

En caso de presentar las instancias en Administración distinta o en Correos, y al objeto de agilizar el procedimiento, el interesado lo comunicará mediante correo electrónico a la dirección de secretaria2@carchunacalahonda.es, adjuntando documento en formato pdf de la solicitud.

El plazo de presentación de instancias será de 10 días hábiles contadas a partir del siguiente a la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. De coincidir el último día para presentar solicitudes en sábado, domingo o festivo, se ampliará el plazo al día siguiente hábil a aquellos.

El texto íntegro de las bases reguladoras y convocatoria de las pruebas selectivas se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de esta E.L.A C-C dirección <https://carchunacalahonda.sedelectronica.es/>, siendo desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada cuando se inicie el plazo de presentación de instancias.

A la instancia (ANEXO I) se acompañará:

a) Copia del NIF o, en su caso, pasaporte.

b) Copia de la titulación académica exigida

c) Justificante del ingreso de la tasa por derechos de examen, indicando en concepto: "NIF/DNI- Derechos de examen Administrativo"

Los derechos de examen se fijan en 50 euros según lo que establece la vigente ordenanza fiscal. Su cuantía deberá ingresarse en el plazo habilitado para la presentación de solicitudes y en cualquiera de las siguientes entidades bancarias y números de cuenta que se reseñan a continuación:

ES93 2038 3710 50 6400000121
ES75 2100 4208 7022 0001 7482
ES60 3023 0188 1453 4061 2505

d) Documentación a valorar en la fase de concurso, que se especifica en la Base Octava, junto con el ANEXO II de autobaremación de méritos donde se indique la documentación que se adjunta.

No se valorarán los documentos que, aun estando indicados en el Anexo II, no se hayan adjuntado.

e) Los aspirantes extranjeros deberán aportar, en su caso, la documentación acreditativa de que concurren las circunstancias, previstas en el artículo 57 TREBEP, que les permiten participar en las pruebas. La documentación en idioma distinto del español deberá presentarse acompañada de su traducción jurada.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en su instancia, pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de instancias.

SEXTO. ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará resolución en el plazo de máximo de cinco días hábiles, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en su sede electrónica, se señalará un plazo de tres días hábiles para que se puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Presidencia se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en su sede electrónica. En la misma publicación se hará constar la composición del órgano de selección así como el día y hora de su convocatoria.

SÉPTIMO. TRIBUNAL CALIFICADOR

De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

CARGO / NOMBRE Y APELLIDOS/ PUESTO / ADMINISTRACIÓN

PRESIDENCIA / JOSÉ FRÍAS FERNÁNDEZ, Oficial de Mantenimiento de la ELA C-C.

PRESIDENTE SUPLENTE / JUANA ORTEGA RENDÓN, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCALÍA / SUSANA CARBONELL DOMÍNGUEZ, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / M^º TERESA ORTEGA MORALES, Auxiliar Administrativo de la ELA C-C.

VOCALÍA / FRANCISCO CAÑADAS SALGUERO, Peón Serv. Múltiples de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / FRANCISCO J. RODRÍGUEZ ROSILLO, Monitor Deportivo de la ELA C-C.

VOCALÍA / JULIO FRÍAS LÓPEZ, Peón Servicios Múltiples de la ELA C-C.

VOCAL SUPLENTE / M^º ELENA GÓMEZ GUTIÉRREZ, Animadora Sociocultural de la ELA C-C.

SECRETARIA, CON VOZ Y VOTO / M^º GRACIA GARCÍA GARCÍA, Secretaria Interventora de la ELA C-C.

SECRETARIA SUPLENTE / ELISA ABEL SÁNCHEZ GARCÍA, Trabajadora Social de la ELA C-C.

En ningún caso pueden formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, personal funcionario interino o laboral temporal, el personal eventual, ni las personas que en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas o hubieran colaborado durante ese período con centros de preparación de opositores.

Los miembros del tribunal de selección deberán tener un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso;

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).

OCTAVO. SISTEMAS DE SELECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS

El acceso al procedimiento selectivo será libre, y el sistema de selección constará de dos fases: concurso y oposición.

Fase de concurso: Hasta 4 puntos

Fase de oposición: Hasta 6 puntos.

La fase de concurso sólo se valorará a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición en aras de agilizar el procedimiento.

La valoración de méritos de los aspirantes en la fase de concurso será proporcionada y no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

FASE DE CONCURSO. (Máximo de 4 puntos)

MÉRITOS:

A) EXPERIENCIA PROFESIONAL: Hasta un máximo de 3,5 puntos.

- Por servicios prestados en Entidades Locales territoriales de las contempladas en el artículo 3 de LBRL y Sector privado, en puestos de la misma categoría como PEÓN: 0,10 puntos por mes trabajado.

FORMA DE ACREDITACIÓN:

- Sector privado;

Vida Laboral y Contratos de Trabajo

- Sector público:

Vida Laboral y de certificado de servicios prestados.

- No se tendrán en cuenta méritos que se acrediten de forma distinta a los indicado
- No se valorará como experiencia en el ámbito de las Administraciones Públicas la adquirida al servicio de empresas que prestan servicios para las Administraciones, sin perjuicio de su valoración como experiencia profesional en el ámbito privado.

- Se valorará la experiencia, únicamente, cuando se acrediten meses completos y, con una jornada laboral, igual o superior a media jornada. En ningún caso se valorarán períodos de tiempo inferiores a un mes, aun cuando una posible acumulación de estos períodos pudiera arrojar como resultado meses completos.

- No se valorará como experiencia profesional los períodos de prácticas formativas ni las becas de colaboración o de formación.

- Para el cómputo de la experiencia laboral se realizará la suma del tiempo acumulado en los diferentes contratos de trabajo.

B) FORMACIÓN: Hasta un máximo de 0,5 puntos.

- Por Título de Formación Profesional (FP) relacionada con los oficios de albañilería, electricidad, cerrajería, fontanería: 0,5 punto por FP.

FORMA DE ACREDITACIÓN:

Fotocopia del Título de Formación Profesional o del título provisional, no considerándose como tal el resguardo de pago de derechos de expedición.

FASE DE OPOSICIÓN (Máximo de 6 puntos)

Es necesario para superarlo obtener un mínimo de 3 puntos.

La puntuación de la prueba de oposición se hallará calculando la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros del Tribunal.

De carácter obligatorio, el Tribunal podrá optar por la realización de una/s prueba/s práctica/s, relacionada/s directamente con las funciones de la plaza a la que se opta.

Para su desarrollo dispondrá de un periodo máximo de sesenta minutos.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio/prueba en llamamiento único, siendo excluido quien no comparezca, salvo causa de fuera mayor debidamente justificada y apreciada libremente por el tribunal.

Los aspirantes quedan obligados a concurrir con el DNI/NIE.

El resultado se hará público en el tablón de anuncios de la E.L.A. C-C y en el tablón de anuncios virtual de la página web de la E.L.A. C-C, otorgándose un plazo de 3 días hábiles para que formulen reclamaciones contra aquel. De no presentarse, quedara elevado a definitivo el resultado del ejercicio. En caso contrario, se resolverá al respecto, publicándose ambos extremos en los mismos medios citados.

Finalizada la oposición, el Tribunal procederá a valorar los méritos y servicios de los aspirantes que hayan sido considerados como aptos en la citada fase de oposición.

NOVENO. CALIFICACIÓN FINAL.

La puntuación total del proceso de selección será de 0 a 10 puntos, no integrando la bolsa los/las aspirantes que no alcancen una puntuación mínima de 3 puntos.

DÉCIMO. BOLSA DE TRABAJO

Se constituirá una bolsa de trabajo con las personas que superen el proceso de selección, entendiendo como tal, a los que alcancen al menos 3 puntos, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente.

La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

De hecho, el presente proceso selectivo se crea inicialmente sin ningún puesto de trabajo directamente asociado, sino para tener bolsa de trabajo para puntuales necesidades.

El orden de llamamiento de los/las aspirantes integrantes de la bolsa en esta Entidad local Autónoma será por llamamiento al primer aspirante disponible de la lista, teniendo preferencia el/la aspirante que figura en primer lugar de la lista de orden de la bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la misma posición de la bolsa de trabajo:

- Estar en situación de ocupado/a, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario/a interino/a.

- Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la bolsa de trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica se dejará constancia mediante diligencia para que en el plazo de veinticuatro horas la persona acepte por escrito ante la E.L.A. C-C la incorporación al puesto de trabajo. En el caso de que el intento de localización fuera fallido, se procederá a realizar un segundo intento al día siguiente en horario distinto con un mínimo de 2 horas de diferencia respecto a la hora de la primera llamada, procediendo conforme lo anteriormente indicado. Si no fuese posible el contacto, se realizará un tercer y último intento a la hora de este segundo intento y se procederá conforme lo anteriormente indicado. Si no fuera posible, se considerará esa persona renuncia a incorporarse procediendo a mantenerla en la Bolsa de Trabajo pero pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa, y se acudirá a la persona siguiente.

UNDÉCIMO. INCIDENCIAS

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnada de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC).

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes ante la Junta Vecinal, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino [de aplicación supletoria]; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y 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 aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Domicilio a efectos de notificaciones	
Correo electrónico	Nº de teléfono
Denominación de la plaza	

EXPRESA Y RESPONSABLEMENTE MANIFIESTA:

Vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº _____, de fecha _____, por la que se pretende la creación de una Bolsa de Trabajo para personal laboral temporal, de la plaza que se indica a continuación, para puntuales o mayores necesidades de los servicios de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda (en adelante E.L.A C-C) debido a la acumulación de tareas, bajas, sustituciones, permisos, licencias etc. ...

Plaza: Peón de Servicios Múltiples

Categoría Laboral: Peón

Jornada: Completa

Grupo: 5/AP

Complemento de destino: 13

Declara que reúne y cumple las condiciones exigidas en las bases de la convocatoria para ser admitido/a a la misma, lo que acredita mediante la documentación que se acompaña.

1. Fotocopia del D.N.I.
2. Fotocopia de la titulación exigida.
3. Justificante pago tasas derecho examen.
4. Acreditación de los méritos (voluntaria para participar en la fase de concurso) según **ANEXO II**.

Por todo lo expuesto:

SOLICITA: Que se tenga a bien admitir la presente solicitud para participar en la realización de las pruebas de la plaza de Peón de Servicios Múltiples, como Personal Laboral temporal de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda.

Igualmente presta su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal y a su publicación en Boletines Oficiales, tabloneros de anuncios, sede electrónica y en general, en cualquier medio que se utilice para la comunicación de los resultados parciales o definitivos del proceso selectivo y para la corrección y ejecución de las pruebas correspondientes a dicho proceso.

(fecha y firma)

AL PRESIDENTE DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA-CALAHONDA

(La E.L.A C-C, informa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de la E.L.A C-C, siendo tratados por ésta, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos personales y con la única finalidad de esta oposición, pudiendo los interesados ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido al Sr. Presidente de la Corporación)

ANEXO II
AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Denominación del Plaza a la que opta	

A. EXPERIENCIA PROFESIONAL, hasta un máximo de 3,5 puntos					
Por servicios prestados	Puntos/mes	Nº documento	Descripción	Nº meses	Puntuación
Por servicios prestados en entidades locales territoriales de las contempladas en el artículo 3 de LBRL y sector privado, en puestos de la misma categoría como PEÓN.	0,10 Puntos por mes trabajado				
Total puntos experiencia profesional					

B. FORMACIÓN PROFESIONAL (FP), hasta un máximo de 0,5 puntos			
	Nº documento	Descripción	Puntuación
Por Formación profesional (FP) relacionada con los oficios de albañilería, electricidad, cerrajería, fontanería: 0,5 puntos.			
Total de puntos méritos formativos y académicos			

(fecha y firma)

* Insertar tantas filas como sea necesario.

En Carchuna-Calahonda, a 11 de octubre de 2023, el Presidente – Fdo. Juan Alberto Ferrer Correa.

NÚMERO 6.626

AYUNTAMIENTO DE COLOMERA (Granada)*Modificación de saldo inicial de derechos reconocidos en ejercicios anteriores***EDICTO**

En sesión ordinaria celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento en fecha 28 de septiembre de 2023 se adoptó el siguiente acuerdo:

1º La aprobación provisional de modificación del saldo inicial de derechos reconocidos de Presupuestos cerrados del ejercicio 2023 debida prescripción de saldo de ejercicios cerrados, por importe de 638.277,93 euros.

2º Someter el expediente al trámite de información pública, por plazo de veinte días, mediante su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la corporación.

Colomera, 16 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.:
Moisés Varela Sánchez.

NÚMERO 6.587

AYUNTAMIENTO DE GOBERNADOR (Granada)*Nombramiento de Dinamizador Guadalinfo***EDICTO**

D. Patrocinio Manuel Ruano López, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Gobernador (Granada),

HACE SABER: Visto el proceso selectivo que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Granada" número 247, de 29 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria del proceso de estabilización para proveer mediante concurso- oposición:

1 PLAZA DINAMIZADOR GUADALINFO PERSONAL LABORAL FIJO JORNADA PARCIAL

Visto el extracto de convocatoria en el BOE de fecha 6/06/2023.

Una vez resuelto el proceso selectivo, mediante Decreto de fecha 26.09.2023, se ha llevado a cabo al nombramiento como personal laboral fijo del aspirante seleccionado en el proceso selectivo de estabilización. Resultando

***5712** / BASILISA JIMÉNEZ NAVARRO

Habiéndose publicado en la sede electrónica del Excmo. de Gobernador <https://gobernador.sedelectronica.es/info>

Contra dicha resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso

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

Gobernador, 13 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.:
Patrocinio Manuel Ruano López.

NÚMERO 6.622

AYUNTAMIENTO DE GÓJAR (Granada)*Oferta Empleo Público, ejercicio 2023 modificada***EDICTO**

D. José Joaquín Prieto Mora, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Gójar (Granada),

HACE SABER: Que por resolución de Alcalde nº 2023-0502, de fecha 22/06/2023, se acordó lo siguiente:

"RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

A la vista de los siguientes antecedentes:

Primero. Habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 17 de abril de 2023 la Oferta Municipal Pública de Empleo de 2023.

Segundo. Habiéndose recibido en Registro de Entrada con fecha 19 de junio de 2023, requerimiento de la Subdelegación de Gobierno de Granada, solicitando ampliación información sobre la convocatoria de plazas promoción interna 2023, en la que indica:

"En el Boletín Oficial de la Provincia del día 14 de junio se ha publicado anuncio relativo a la "Convocatoria y bases para cuatro plazas de Oficial de Jardinería y una plaza para Oficial de Construcción", acceso por promoción interna.

Según la información obrante en este centro, las referidas plazas no habrían sido objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público para 2023 de esa Entidad Local, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada con fecha 17/04/2023."

Tercero. Vista La circunstancia de que el turno de promoción interna no compute a efectos de la tasa de reposición de efectivos -TRE-, no obsta para que exista

la obligación de que estas plazas deban estar incluidas en la OEP correspondiente, aunque de forma diferenciada (STS número 270/2022 de 3 marzo, el Tribunal Supremo afirma en FD Décimo.

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

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2023, ya que, aunque la promoción interna es una modalidad de carrera profesional y no un sistema para el acceso (nuevo ingreso) al empleo público, también queda incluida en el artículo 70.1 del TREBEP, por lo que, en consideración, se añaden los puestos de trabajo siguientes:

PERSONAL FUNCIONARIO:
TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL. Escala de Administración Especial:
GRUPO: A
SUBGRUPO: A1
Nº VACANTES: 1

DENOMINACIÓN: Técnico de Urbanismo

PERSONAL LABORAL:

TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

CATEGORÍA LABORAL / ESPECIALIDAD / Nº VACANTES / DENOMINACIÓN / G. PROFESIONAL / G. COTIZACIÓN

Oficial 2ª / Mantenimiento / 4 / Oficial de Jardinería / 3 / 8

Oficial 2ª / Mantenimiento / 1 / Oficial de Construcción / 3 / 8

SEGUNDO. Publicar la modificación de la Oferta de Empleo Público en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://gojar.sedelectronica.es/>, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

TERCERO. Continuar con la tramitación del expediente."

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Gójar, 15 de octubre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: José Joaquín Prieto Mora.

NÚMERO 6.573

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONCEJALÍA DELEGADA DE URBANISMO, OBRAS PÚBLICAS Y LICENCIAS

Reparcelación a la innovación del AR. 7.02 "Acuartelamiento Mondragones"

EDICTO

Expte. nº: 6622/2020

Asunto: REPARCELACIÓN A LA INNOVACIÓN DEL AR. 7.02 "ACUARTELAMIENTO MONDRAGONES"

PUBLICACIÓN DE LA APROBACIÓN AL PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA INNOVACIÓN DEL AR. 7.02 "ACUARTELAMIENTO MONDRAGONES"

El Concejal-Delegado de Urbanismo, Obras Públicas y Licencias del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que con fecha 29 de septiembre de 2023, la Junta de Gobierno Local ha adoptado acuerdo nº 1.133, relativo al expediente 6622/2020 para aprobación del Proyecto de Reparcelación del A.R. 7.02 "CUARTEL DE MONDRAGONES", cuyo texto íntegro es el siguiente:

"Visto expediente núm. 6.622/2020 de Urbanismo relativo a la aprobación definitiva del proyecto de reparcelación de la innovación del Plan Especial del Área de Reforma AR 7.02 "Cuartel de los Mondragones".

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- El 27 de mayo de 2020, la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) solicitó que se iniciará expediente para la aprobación de la reparcelación voluntaria de la Unidad de Ejecución señalada en el encabezado del presente.

El 9 de junio de 2020, el Sr. Concejal de Urbanismo resolvió solicitar al Registro de la Propiedad núm. 1 de los de Granada la expedición de las certificaciones de dominio y cargas de las fincas registrales incluidas en el AR 7.02 "Cuartel de Mondragones", procediendo a la anotación al margen de todas las fincas del inicio del expediente reparcelatorio.

II.- El 5 de octubre de 2020, AVRA presenta por sede electrónica del Ayuntamiento de Granada documento del proyecto de reparcelación a los efectos de que el mismo sea aprobado por este Ayuntamiento.

El 13 de octubre de 2020, AVRA vuelve a aportar documento reparcelatorio, al que esta vez acompaña las certificaciones de dominio y cargas expedidas por el Registro de la Propiedad.

III.- El documento fue analizado por los Servicios Técnicos Municipales, dando lugar a decreto del Sr. Concejal de Economía, Urbanismo, Obras Públicas y Empresas Participadas de 25 de noviembre de 2020, en el que se requería a

la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía para que, atendiendo a los fundamentos advertidos en dicha resolución, presentara un nuevo texto que recogiera y/o justificara lo señalado en el mismo, todo ello con carácter previo al inicio de su tramitación.

El 7 de mayo de 2021, AVRA presentó por la Sede Electrónica Municipal documento reparcelatorio a los efectos de su tramitación y aprobación. Dicho documento dio pie a dos nuevos informes técnico y jurídico de fecha 8 de junio y 5 de julio de 2021. Ambos informes fueron remitidos a la Agencia Pública el 7 de julio de 2021 a los efectos de tenerse en consideración en un documento reparcelatorio previo a su tramitación.

IV.- El 20 de octubre de 2021, AVRA aportó un nuevo documento de reparcelación, el cual, y una vez analizado por los Servicios Técnicos Municipales, fue admitido a trámite mediante decreto de 16 de diciembre de 2021. En la citada resolución se indicaron una serie de fundamentos a tener en cuenta en el documento de aprobación definitiva. De igual modo se resolvió proceder a la apertura del plazo de audiencia a los interesados e información pública.

Dentro del plazo conferido, AVRA presentó alegación al decreto de inicio a trámite del expediente, la cual fue estimada mediante decreto de 4 de marzo de 2022. En la misma resolución se emplazaba a la Agencia de Vivienda a que aportara documento reparcelatorio con las indicaciones establecidas en el decreto de 16 de diciembre de 2021, con la salvedad de la alegación estimada.

El 29 de marzo de 2022, AVRA solicita la suspensión de la tramitación del expediente reparcelatorio, hasta tanto en cuanto se resolviera en la Delegación Territorial en Granada de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, el expediente relativo al yacimiento arqueológico de los Mondragones.

Durante la misma fase de información pública y audiencia a los interesados, el Servicio de Bienes Culturales de la Delegación de Cultura antes indicada, presenta, con fecha 7 de abril de 2022, comunicación en la que indica la necesidad de que el proyecto de reparcelación realice las cautelas arqueológicas establecidas en las Resoluciones de la Delegación Territorial en Granada de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico de 15 de enero de 2020, 24 de febrero y 30 de marzo de 2022.

V.- El 11 de mayo de 2023 se resolvió, mediante decreto del Concejal de Urbanismo y Obra Pública, renovar en el Registro de la propiedad las anotaciones relativas al procedimiento reparcelatorio. La señalada resolución fue notificada a los titulares del ámbito a los efectos de la práctica de las necesarias anotaciones.

VI.- El 19 de junio de 2023, los propietarios del área de reforma presentan proyecto de reparcelación a los efectos de que, por este Ayuntamiento, se proceda a su aprobación definitiva. El documento, si bien fue analizado por los Servicios Técnicos Municipales, no podía aprobarse, hasta tanto no se aprobara la constitución de la necesaria Junta de Compensación, consecuencia de la transmisión de suelo de la Comunidad Autónoma de Andalucía a Metrovacesa, S.A. La aprobación de la escritura de constitución y de los estatutos de la entidad urbanística colaboradora se produjo por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 29 de agosto de 2023. La citada aprobación supuso, de forma automática la inscripción de la Junta de Compensación en el Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras del Excmo. Ayuntamiento de Granada. En cualquier caso, y a los efectos de agilizar la tramitación del presente expediente, se han mantenido diversas reuniones con el equipo redactor del proyecto a los efectos de aclarar determinados aspectos del mismo.

VII.- Consecuencia de las reuniones señaladas anteriormente, el 19 de septiembre de 2023, AVRA y Metrovacesa, S.A., aportan proyecto de reparcelación del A.R. 7.02 "Cuartel de los Mondragones" en sustitución del presentado el 19 de junio de 2023. Por último, el 23 de septiembre de 2023, la Agencia de Vivienda, presentó nueva Memoria del proyecto de Reparcelación en sustitución de la de 19 de septiembre de 2023. En este último documento se subsanaban dos valoraciones consecuencia de errores aritméticos en la aplicación del valor de la edificabilidad en sendas parcelas con destino residencial vivienda protegida. El haber analizado previamente el documento permite, una vez contrastado el mismo, su pronta resolución, todo ello además en cumplimiento del acuerdo de colaboración entre el Ayuntamiento de Granada y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía adoptado bajo el núm. 93 de la Junta de Gobierno Local de 30 de enero de 2020.

A los antecedentes antes relatados le son de aplicación los siguientes;

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. A nivel de Planeamiento de desarrollo del A.R. 7.02 "Cuartel de Mondragones", cuenta con:

- PERI "terrenos del Ministerio de Defensa" (AR 7.01 "Parque de Automovilismo", AR 7.02 "Cuartel de los Mondragones", AR 7.04 "Cuartel de Artillería" y AR 7.05 "Eras de Cristo") aprobado definitivamente por acuerdo Plenario de 28 de marzo de 2003 (BOP núm. 99 de 3 de mayo de 2003), tramitado en expte. 11.071/2002).

- Plan Especial de Equipamiento Deportivo en AR 7.02 PGOU, aprobado definitivamente en Pleno el 21 de diciembre 2011; BOP 48 de 9 de marzo 2012 (expte.: 8742/2011).

- Modificación del PERI en Terrenos del Ministerio de Defensa en relación con el Áreas de Reforma 7.02 -Cuartel de Mondragones-, aprobado definitivamente por el Pleno el 28 de septiembre de 2012; BOP 15/02/2013 (expte: 15164/2011) que incorpora, entre otros, la ordenación establecida por el P.E. Equipamiento Deportivo.

Cumple con el presupuesto para la ejecución del planeamiento, como es del tener el instrumento de ordenación urbanística definitivamente aprobado y firme (art. 96 LOUA). El texto legal antes señalado (LOUA) es de aplicación de conformidad a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (LISTA).

El documento reparcelatorio redactado y presentado por AVRA, se realiza ante la necesidad de ejecutar la ordenación urbanística vigente señalada anteriormente (F.D. "Primero.3"). Esto posibilitará la adecuación de la ordenación ac-

tualmente inscrita en el Registro de la Propiedad a la ordenación urbanística vigente, y cumplir así con lo dispuesto en el art. 23.6 en relación con el art. 68 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, sobre la inscripción en el Registro de la Propiedad de los instrumentos de equidistribución de beneficios y cargas.

Segundo. La capacidad de los promotores de la presente actuación (hoy ya Junta de Compensación) para la redacción y presentación del presente documento queda amparada por el sistema de actuación privado aplicable a este ámbito. El sistema de compensación por gestión directa, conforme a lo estipulado en los arts. 129 y ss. de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA), habilita a la Junta de Compensación.

El presente expediente fue iniciado por AVRA, actuando en su propio nombre y en el de la Comunidad Autónoma Andaluza en virtud de encomienda de gestión, si bien a lo largo de la tramitación del mismo, la Administración Autónoma procedió a la enajenación de sus parcelas a la mercantil Metrovacesa, S.A. La modificación de la estructura de propiedad hizo necesaria la constitución de una entidad urbanística colaboradora, en este caso, una Junta de Compensación (expte. 9252/2023). La aprobación de la escritura de constitución y de los estatutos de la entidad se produjo por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 29 de agosto de 2023. La citada aprobación supuso, de forma automática la inscripción de la Junta de Compensación en el Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras del Excmo. Ayuntamiento de Granada [art. 132 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (R.LISTA)].

Tercero. Conforme a lo establecido en art. 100.2. de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA), el documento presentado cumple y atiende con alguno de los siguientes fines:

La regularización de las fincas existentes.

La justa distribución de los beneficios y cargas derivadas de la ordenación urbanística y de su ejecución.

La localización del aprovechamiento urbanístico en suelo apto para la edificación conforme al instrumento de planeamiento de que se trate.

La adjudicación al municipio de los terrenos de cesión obligatoria y gratuita y, en su caso, de fincas resultantes constitutivas de parcelas o solares.

La sustitución en el patrimonio de los propietarios, en su caso forzosa y en función de los derechos de éstos, de las fincas iniciales por fincas resultantes de la ejecución, constitutivas de parcelas o solares.

El caso que nos ocupa es una actuación de transformación urbanística mediante operaciones de equidistribución de beneficios y cargas al que también se refieren los artículos 18, 23 y 68, entre otros, del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana que consagra el principio de subrogación real.

Cuarto. Cumple el documento con el contenido y requisitos técnicos y formales exigidos para los proyectos de equidistribución de beneficios y cargas, tal y como establece la normativa de aplicación; arts. 82 y ss. del Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre régimen del Suelo y Ordenación Urbana (RGU), arts. 4 y ss. del Real Decreto 1093/1997, de 4 de julio, por el que se aprueban las normas complementarias al Reglamento para la ejecución de la Ley Hipotecaria sobre inscripción en el Registro de la Propiedad de actos de naturaleza urbanística (RD 1093/1997), arts. 23 y ss. del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana (TRLRHS).

No obstante lo anterior, y en cumplimiento de lo indicado por el Servicio de Bienes Culturales de la Delegación de Cultura en su comunicación de fecha 7 de abril de 2022, se deberá de recoger en el registro de la propiedad las debidas advertencias sobre las cautelas arqueológicas establecidas en las Resoluciones de la Delegación Territorial en Granada de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico de 15 de enero de 2020, 24 de febrero y 30 de marzo de 2022. A tal efecto, se indicará en el presente acuerdo la solicitud al Registro competente de la inscripción de las citadas cautelas, toda vez que el proyecto de reparcelación no lo ha incluido, al no ser objeto del mismo. La Junta de Compensación deberá acompañar las resoluciones señaladas al registro de la propiedad de forma conjunta con el proyecto de reparcelación, o bien justificar el cumplimiento y/o no inclusión de las mismas.

Quinto. El procedimiento para su tramitación se determinará reglamentariamente, según lo establecido en el art. 101.1 de la LOUA. No obstante habrá de ajustarse a las reglas que contiene dicho precepto en su apartado 1.c):

Se dispondrá la incoación del procedimiento con el sometimiento a información pública por plazo mínimo de veinte días, y notificación individual a los titulares de bienes y derechos incluidos en la unidad de ejecución, así como a todos los propietarios que se vean afectados en sus bienes y derechos.

Acreditación de la titularidad y situación de las fincas iniciales mediante certificación de dominio y cargas del Registro de la propiedad o mediante acta de notoriedad tramitada con arreglo a la legislación notarial.

Audiencia por plazo de quince días, sin necesidad de nueva información pública, a los titulares registrales de terrenos o derechos sobre los mismos no tenidos en cuenta en la elaboración del proyecto de reparcelación y a quienes resultes afectados por modificaciones acordadas tras el periodo de información pública.

Aprobación, cuando sea de iniciativa privada, dentro del plazo máximo (...).

Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el correspondiente tablón de anuncios.

En cuanto a tramitación, y tal y como ya se ha indicado en los antecedentes de la presente propuesta, mediante decreto de 16 de diciembre de 2021, se resolvió iniciar el procedimiento de aprobación del Proyecto de Reparcelación en

ejecución de la Innovación del PERI del A.R. 7.02 "Cuartel de los Mondragones" del PGOU de Granada. De igual modo se resolvió dar trámite de audiencia a los titulares e interesados afectados, así como abrir plazo de información pública, quedando de la siguiente forma:

Expte. 6622/2020 PROYECTO REPARCELACIÓN AR-7.02 "CUARTEL DE MONDRAGONES"						
Nº	Interesados	APROBACIÓN INICIAL	notificación A.I.	BOP A.I.	TABLON DE ANUNCIOS A.I.	PRENSA
1	AVRA	Decreto 16/12/2021	21/12/2021	núm. 249 30/12/2021	22/12/2021 a 20/01/2022	IDEAL 31/12/2021
2	NUOVIT MONDRAGONES S.L.		22/12/2021			
3	APK7 APARCAMIENTOS SL.		22/12/2021			
4	Servicio de Mondragones S.L.		22/12/2021			
5	GED JESSICA ANDALUCIA SA		17/01/2022			
4	Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico		10/01/2022			
5	Delegación del Gobierno de Granada (Junta de Andalucía)		10/01/2022			

Durante el periodo de información pública se presentó por AVRA una alegación al decreto de aprobación del inicio del trámite, la cual fue estimada mediante decreto de 4 de marzo de 2022.

Durante la misma fase de información pública el Servicio de Bienes Culturales de la Delegación de Cultura antes indicada, presentó, con fecha 7 de abril de 2022, comunicación en los términos ya indicados a lo largo de esta propuesta.

Sexto. Toda vez que la Delegación de Cultura se ha pronunciado sobre las cautelas que a este proyecto pudieran afectar el yacimiento arqueológico de los Mondragones, procede levantar la suspensión del art. 22.1 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, solicitada en su día por AVRA.

Séptimo. Finalmente, deberá de producir los efectos registrales ya descritos, conforme a los arts. 23.6 y 68 del TRLSRU, para los instrumentos de equidistribución de beneficios y cargas. También le será de aplicación el R.D. 1093/97 de 4 de julio que aprueba las normas complementarias al Reglamento para la ejecución de la Ley Hipotecaria sobre inscripción en el Registro de la Propiedad de actos de naturaleza urbanística (RHU), como norma procedimental que subsume las normas civiles y administrativas de equidistribución de la propiedad del suelo.

De conformidad a la normativa antes relacionada, en concreto los textos legales: Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, Ley 7/2021 LISTA que remite por transitoriedad a la LOUA, RD 1093/1997, RGU y Ley Hipotecaria y teniendo en cuenta que la competencia para la aprobación definitiva de la reparcelación corresponde a la Junta de Gobierno Local (Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en adelante LBRL), a propuesta de la Coordinadora General de Urbanismo, Obras Públicas y Licencias, con el Conforme del Teniente de Alcalde Delegado de Urbanismo, Obras Públicas y Licencias, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes, acuerda:

Primero. Levantar la suspensión de la tramitación del presente expediente solicitada por AVRA.

Segundo. Aprobar el Proyecto de Reparcelación en ejecución de la Innovación del PERI del A.R. 7.02 "Cuartel de los Mondragones" del PGOU de Granada, en los términos advertidos en el cuerpo del presente. El proyecto debidamente diligenciado, se unirá a la certificación que se realice acreditativa de su aprobación, así como al de firmeza administrativa.

Tercero. Instar a la Junta de Compensación a que acompañe a la documentación advertida en punto anterior las cautelas arqueológicas advertidas en el cuerpo del presente a los efectos de obtener su oportuno refrendo registral, caso de que así proceda.

Cuarto. Notificar el presente acuerdo a los interesados con indicación de los recursos que procedan frente al mismo y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal web del Ayuntamiento.

Quinto. Conforme a lo establecido en el artículo 23.1 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, el acuerdo aprobatorio de la reparcelación producirá la subrogación, con plena eficacia real, de las antiguas por las nuevas parcelas.

Sexto. Una vez adquiera firmeza en vía administrativa el presente acuerdo, se procederá a su inscripción en el Registro de la Propiedad en la forma establecida en los arts. 23.6 y 68 del TRLS.

Séptimo. Dar traslado del presente acuerdo a la Dirección General de Catastro, a la Intervención Municipal, a la Agencia Tributaria Municipal y al Inventario de Bienes Inmuebles del Patrimonio Municipal a los efectos oportunos."

De conformidad con el art. 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de junio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LRJCA), contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses desde el día siguiente a su notificación.

No obstante el interesado podrá interponer cualquier otro recurso que estime procedente, entre ellos el recurso potestativo de reposición ante la Junta de Gobierno Local, en el plazo de un mes, contado igualmente desde el día siguiente a la notificación del presente Acuerdo, en cuyo caso no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta la resolución expresa o desestimación presunta de aquel con arreglo a lo dispuesto en el art. 123.2 de la Ley 39/2015.

Granada, 11 de octubre de 2023.-El Concejal-Delegado de Urbanismo, Obras Públicas y Licencias, fdo.: Enrique Manuel Catalina Carmona.

NÚMERO 6.613

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Resolución concurso específico

EDICTO

D. Vito Rafael Episcopo Solís, Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación,

HACE SABER: Que se ha dictado Decreto relativo a la designación del funcionariado que se relaciona para desempeñar con carácter definitivo los de puestos de trabajo que se convocaron por resolución de 7 y 8 de febrero de 2023, que literalmente dice:

DECRETO: En relación con el procedimiento convocado para la provisión, por concurso específico, de diversos puestos de trabajo por Decretos de fecha 7 y 8 de febrero de 2023 (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 91, de 17 de abril de 2023), se informa:

Primero. El procedimiento de provisión se ha desarrollado de conformidad con lo establecido en 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, el 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, que es de aplicación supletoria a esta Administración por el art. 1.3 del citado texto legal, las Bases Generales de Provisión de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Granada (aprobado por la Junta de Gobierno Local de fecha 23 de enero de 2015 y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número 29 de 13 de febrero), y las bases de la convocatoria, debidamente publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Segundo. Por Decreto de fecha 19 de julio de 2023 se acordó prorrogar el plazo de resolución de dicho procedimiento en relación con los puestos de trabajo que se indican a continuación, de conformidad con el art. 47.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, artículo 6.5 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y 3.5 de las bases de la convocatoria.

CD. AGENDA URBANA, PRESIDENCIA, NEXT GENERATION, FONDOS EUROPEOS, IGUALDAD, CONTRATACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO:

- COORD. GRAL. AGENDA URBANA, NEXT GENERATION, FONDOS EUROPEOS, EMPLEO E IGUALDAD:

* Responsable del Centro Europeo de la Mujer Mariana Pineda (JSAB, CD. 25)

* Responsable Gestión Igualdad de Oportunidades (RB, CD. 23)

CD. DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

- DIRECCIÓN GENERAL DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

(SALUD, CONSUMO Y EDUCACIÓN):

* Responsable de Unidad Veterinaria (JSV, CD. 26)

* Responsable de OMIC (JSC, CD. 22)

- DIRECCIÓN GENERAL DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

(MANTENIMIENTO):

* Jefe/a Sección de Jardines (JSAB, CD. 25)

* Jefe/a de Sección de Limpieza de Edificios (JSC, CD. 22)

Tercero. Las Comisiones de Valoración han formulado las correspondientes propuestas por para la provisión, por concurso específico, de los citados puestos de trabajo, de conformidad con los artículos 3.3 de las bases que rigen las convocatorias y 6.4 de las Bases Generales de Provisión de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y el artículo 47.2 del 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.

Cuarto. Se ha observado el procedimiento debido y todo el funcionariado propuesto reúne los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, así como los exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de los puestos para los que han concursado y que han obtenido la mayor puntuación, según el baremo de méritos (sumados los resultados finales de las fases de concurso ordinario y específico).

Quinto. El art. 36.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas indica que "Cuando deba dictarse una serie de actos administrativos de la misma naturaleza, tales como nombramientos, concesiones o licencias, podrán refundirse en un único acto, acordado por el órgano competente, que especificará las personas u otras circunstancias que individualicen los efectos del acto para cada interesado".

Sexto. Por otra parte, el artículo 45 de la Ley 39/2015 dispone que "Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente. En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos:... b) Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos." En consecuencia, la presente resolución se publicará en los tablones de anuncios de este Ayuntamiento, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada a efectos de sustitución de la notificación en cumplimiento del artículo citado.

Séptimo. El artículo 48.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo establece que "el plazo para tomar posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del funcionario, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo. El plazo de toma de

posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución.”

No obstante, por razones de eficacia y eficiencia administrativa se realizará la toma de posesión en un solo acto y con efectos del día siguiente al de la publicación de los resultados de las convocatorias efectuadas.

Esta Concejalía Delegada en uso de las competencias delegadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 30 de junio de 2023 (publicado en el BOP núm. 132, de 14 de julio de 2023), en virtud de lo dispuesto en los artículos 127.1. g) y h) y 2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por el presente, DISPONE:

DESIGNAR a los/as siguientes funcionarios/as municipales para desempeñar, con carácter definitivo, el puesto de trabajo que se indica, a la vista de las propuestas efectuadas por las Comisiones de Valoración constituidas al efecto, de conformidad con el art. 3.5 de las Bases y el art. 6.5 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo.

CD. AGENDA URBANA, PRESIDENCIA, NEXT GENERATION, FONDOS EUROPEOS, IGUALDAD, CONTRATACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO:

- COORD. GRAL. AGENDA URBANA, NEXT GENERATION, FONDOS EUROPEOS, EMPLEO E IGUALDAD:

Manuel Rodríguez Alcázar, Responsable del Centro Europeo de la Mujer Mariana Pineda (JSAB, CD. 25)

Inmaculada García Puertas, Responsable Gestión Igualdad de Oportunidades (RB, CD. 23)

CD. DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

(SALUD, CONSUMO Y EDUCACIÓN):

Juan Pedro Mas Luzón, Responsable de Unidad Veterinaria (JSV, CD. 26)

Beatriz Sánchez Ballester, Responsable de OMIC (JSC, CD. 22)

DIRECCIÓN GENERAL DE MANTENIMIENTO, MEDIO AMBIENTE Y EDUCACIÓN

(MANTENIMIENTO):

Adolfina Muñoz López, Jefe/a Sección de Jardines (JSAB, CD. 25)

Concepción Gallegos Balbuena, Jefe/a de Sección de Limpieza de Edificios (JSC, CD. 22)

Contra el presente Decreto, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación. No obstante, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, o cualquier otro recurso que se estime procedente.

Granada, 9 de octubre de 2023.-El Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, fdo.: Vito Rafael Episcopio Solís.

NÚMERO 6.673

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)

Premios Internacionales de Periodismo Ciudad de Guadix, XXI Edición

EDICTO

BDNS (Identif.): 720256

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/720256>)

BASES DE PREMIOS INTERNACIONALES DE PERIODISMO CIUDAD DE GUADIX, XXI EDICIÓN

Guadix, 6 de octubre de 2023.-El Alcalde Presidente, fdo.: Jesús Rafael Lorente Fernández.

NÚMERO 6.614

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)

Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio del ciclo integral del agua

EDICTO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio de la ordenanza municipal reguladora de la tasa del ciclo integral del agua, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de gestión del ciclo integral del agua.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA

Artículo 1. Fundamento legal.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 57 en relación con el 15 y siguientes, y Sección 3ª, del Capítulo III, del Título I 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, este Ayuntamiento establece la presente ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de gestión del ciclo integral del agua, que se regirá por la

presente ordenanza fiscal, lo dispuesto en la citada Ley reguladora de las Haciendas Locales y demás disposiciones concordantes o complementarias que se dicten para el desarrollo de la normativa señalada.

Artículo 2. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de esta tasa la prestación de los servicios públicos que integran la gestión del ciclo integral del agua, prestados por el Ayuntamiento o por la empresa que gestione el servicio, comprenderá el suministro domiciliario de agua potable y saneamiento (alcantarillado y depuración de aguas residuales), y otros conexos con el mismo recogidos en la presente ordenanza, en concreto:

a) El suministro domiciliario de agua de viviendas, alojamientos, locales o establecimientos donde se ejerzan actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas, sanitarias, clínicas, ambulatorios y servicios de recreo. Esta condición se presumirá en todos los inmuebles que tengan licencia municipal e instalación general de agua potable y recogida de agua usada, ubicados en las calles, distritos y polígonos en que se preste el servicio.

b) La recogida de aguas residuales a través de las redes de alcantarillado, su tratamiento para depurarlas cuando se disponga de las instalaciones adecuadas, y su posterior vertido a cauce público.

Artículo 3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos a título de contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de octubre, General Tributaria, que resulten beneficiadas o afectadas por los servicios prestados en alguno de los supuestos previstos en esta Ordenanza.

Tendrán la consideración de sujeto pasivo, sustituto del contribuyente, el propietario del inmueble, quien podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquél, beneficiarios del servicio o actividad.

Artículo 4. Responsables.

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo todas las personas que sean causantes o colaboren en la realización de una infracción tributaria.

2. Los copartícipes o cotitulares de las Entidades jurídicas o económicas a que se refiere el apartado 4 del artículo 35 de la Ley General Tributaria responderán solidariamente en proporción a sus respectivas participaciones de las obligaciones tributarias de dichas Entidades.

3. En el caso de sociedades o entidades disueltas y liquidadas, sus obligaciones tributarias pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les haya adjudicado.

4. Serán responsables subsidiarios de la deuda tributaria las siguientes personas o entidades:

a) Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 1 del artículo 42 de la Ley General Tributaria, los administradores de hecho o de derecho de las personas jurídicas que, habiendo éstas cometido infracciones tributarias, no hubiesen realizado los actos necesarios que sean de su incumbencia para el cumplimiento

de las obligaciones y deberes tributarios, hubiesen consentido el incumplimiento por quienes de ellos dependen o hubiesen adoptado acuerdos que posibilitasen las infracciones. Su responsabilidad también se extenderá a las sanciones.

b) Los administradores de hecho o de derecho de aquellas personas jurídicas que hayan cesado en sus actividades, por las obligaciones tributarias devengadas de éstas que se encuentren pendientes en el momento del cese, siempre que no hubieran hecho lo necesario para su pago o hubiesen adoptado acuerdos o tomado medidas causantes del impago.

c) Los integrantes de la administración concursal y los liquidadores de sociedades y entidades en general que no hubiesen realizado las gestiones necesarias para el íntegro cumplimiento de las obligaciones tributarias devengadas con anterioridad a dichas situaciones e imputables a los respectivos obligados tributarios. De las obligaciones tributarias y sanciones posteriores a dichas situaciones responderán como administradores cuando tengan atribuidas funciones de administración.

d) Los adquirentes de bienes afectos por ley al pago de la deuda tributaria, en los términos del artículo 79 de la Ley General Tributaria.

e) Los agentes y comisionistas de aduanas, cuando actúen en nombre y por cuenta de sus comitentes.

f) Las personas o entidades que contraten o subcontraten la ejecución de obras o la prestación de servicios correspondientes a su actividad económica principal, por las obligaciones tributarias relativas a tributos que deban repercutirse o cantidades que deban retenerse a trabajadores, profesionales u otros empresarios, en la parte que corresponda a las obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación.

La responsabilidad prevista en el párrafo anterior no será exigible cuando el contratista o subcontratista haya aportado al pagador un certificado específico de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias emitido a estos efectos por el Ayuntamiento durante los 12 meses anteriores al pago de cada factura correspondiente a la contratación o subcontratación.

La responsabilidad quedará limitada al importe de los pagos que se realicen sin haber aportado el contratista o subcontratista al pagador el certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias, o habiendo transcurrido el periodo de doce meses desde el anterior certificado sin haber sido renovado.

El Ayuntamiento emitirá el certificado a que se refiere este párrafo f), o lo denegará, en el plazo de tres días desde su solicitud por el contratista o subcontratista, debiendo facilitar las copias del certificado que le sean solicitadas.

Serán aplicables otros supuestos de responsabilidad subsidiaria, distintos a los contemplados en los párrafos anteriores, que se establezcan por ley.

5. La responsabilidad se exigirá en todo caso en los términos y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley General Tributaria.

Artículo 5.- Base imponible.

La base imponible de la tasa vendrá determinada por el número de metros cúbicos de agua consumida y de-

más servicios y actividades prestadas en relación con el ciclo integral del agua cuantificada en las distintas tarifas.

Artículo 6.- Cuota tributaria.

La cuantía de la Tasa regulada en esta Ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en los apartados siguientes:

A.- Cuota fija o de servicio. (I.V.A. excluido)

Uso doméstico: 3,2175 euros/bimestre

Uso comercial: 4,6996 euros/bimestre

Uso industrial: 5,5673 euros/bimestre

Uso obras: 5,5673 euros/bimestre

Uso centros Oficiales: 5,5673 euros/bimestre

Uso servicios contra incendios: 15,5933 euros/bimestre

Entidades benéficas: 2,9645 euros/bimestre

Bonificada: 1,6148 euros/bimestre

B.- Cuota variable o de consumo (I.V.A. excluido):

Doméstico

1º Bloque 0-12 m3/bim: 0,203653 euros/m3

2º Bloque 13-26 m3/bim: 0,365134 euros/m3

3º Bloque más de 26 m3/bim: 0,988143 euros/m3

Doméstico Bonificada

1º Bloque 0-12 m3/bim: 0,102430 euros/m3

2º Bloque 13-26 m3/bim: 0,183169 euros/m3

3º Bloque más de 26 m3/bim: 0,494072 euros/m3

Uso Comercial

1º Bloque 0-15 m3/bim: 0,483225 euros/m3

2º Bloque más de 15 m3/bim: 0,950796 euros/m3

Uso Industrial/ Obras

1º Bloque 0-90 m3/bim: 0,662779 euros/m3

2º Bloque más de 90m3/bim: 1,001400 euros/m3

Uso Centros Oficiales

Bloque Único: 0,605171 euros/m3

Entidades Benéficas

Bloque único: 0,130144 euros/m3

C.- Cuota de Contratación (I.V.A. excluido)

Según el art. 56 del Decreto 120/1991, de 11 de junio publicado en el BOJA nº 81, de 10 de septiembre de 1991 por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua. Modificado por Decreto 327/2012, de 10 de julio, por el que se modifican diversos Decretos para su adaptación a la normativa estatal de transposición de la Directiva de Servicios (BOJA 137 de 13 de julio de 2012).

Uso doméstico

Diámetro contador mm	Cuota contratación (euros)
13	38,00
15	45,00
20	63,00
25	81,00
30	99,00
40	136,00
50	172,00
65	226,00
80	280,00
100	352,00
125	442,00
150 y superior	533,00

Uso comercial/ Centros Oficiales

Diámetro contador mm	Cuota contratación (euros)
13	65,00
15	72,00
20	90,00
25	108,00
30	126,00
40	162,00
50	199,00
65	253,00
80	307,00
100	379,00
125	469,00
150 y superior	560,00

Uso industrial/ Obras

Diámetro contador mm	Cuota contratación (euros)
13	92,00
15	99,00
20	117,00
25	135,00
30	153,00
40	189,00
50	226,00
65	280,00
80	334,00
100	406,00
125	496,00
150 y superior	587,00

D. Cuota de Reconexión (I.V.A. excluido)

Según el art. 67 del Decreto 120/1991, de 11 de junio publicado en el BOJA Nº 81, de 10 de septiembre de 1991 por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua. Modificado por Decreto 327/2012, de 10 de julio, por el que se modifican diversos Decretos para su adaptación a la normativa estatal de transposición de la Directiva de Servicios (BOJA 137 de 13 de julio de 2012).

Uso doméstico

Diámetro contador mm	Cuota contratación (euros)
13	38,00
15	45,00
20	63,00
25	81,00
30	99,00
40	136,00
50	172,00
65	226,00
80	280,00
100	352,00
125	442,00
150 y superior	533,00

Uso comercial/ Centros Oficiales

Diámetro contador mm	Cuota contratación (euros)
13	65,00

15	72,00
20	90,00
25	108,00
30	126,00
40	162,00
50	199,00
65	253,00
80	307,00
100	379,00
125	469,00
150 y superior	560,00

Uso industrial/Obras

<u>Diámetro contador mm</u>	<u>Cuota contratación (euros)</u>
13	92,00
15	99,00
20	117,00
25	135,00
30	153,00
40	189,00
50	226,00
65	280,00
80	334,00
100	406,00
125	496,00
150 y superior	587,00

E. Fianzas (I.V.A. excluido)

Según el artículo 57 del Decreto 120/1991, de 11 de junio publicado en el BOJA nº 81, de 10 de septiembre de 1991 por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua. Modificado por Decreto 327/2012, de 10 de julio, por el que se modifican diversos Decretos para su adaptación a la normativa estatal de transposición de la Directiva de Servicios (BOJA 137 de 13 de julio de 2012).

Uso Doméstico

<u>Diámetro contador mm</u>	<u>Tarifa (euros)</u>
13	41,00
15	48,00
20	64,00
25	80,00
30	96,00
40	128,00
50 y superiores	160,00

Uso Comercial/Centros Oficiales

<u>Diámetro contador mm</u>	<u>Tarifa (euros)</u>
13	61,00
15	70,00
20	93,00
25	117,00
30	140,00
40	187,00
50 y superiores	234,00

Uso Industrial

<u>Diámetro contador mm</u>	<u>Tarifa (euros)</u>
13	72,00
15	83,00

20	111,00
25	139,00
30	167,00
40	222,00
50 y superiores	278,00

Uso Obras

<u>Diámetro contador mm</u>	<u>Tarifa (euros)</u>
13	361,00
15	417,00
20	556,00
25	695,00
30	835,00
40	1.113,00
50 y superiores	1.391,00

F. Derechos de Acometida (I.V.A. excluido)

CONCEPTO / IMPORTE

Parámetro A: 11,66 euros/mm

Parámetro B: 70,74 euros/l/s

SANEAMIENTO

A.- Cuota fija o de Servicio (I.V.A. excluido)

Uso doméstico: 6,8086 euros/bimestre

Uso comercial, Centros Oficiales: 10,3996 euros/bimestre

Uso industrial: 14,4847 euros/bimestre

Entidades benéficas: 2,1088 euros/bimestre

Bonificada: 3,3982 euros/bimestre

B.- Cuota variable o de consumo (I.V.A. excluido)

Doméstico

Bloque único: 0,298852 euros/m3

Doméstico Bonificada

Bloque único: 0,149427 euros/m3

Uso Comercial

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Uso Industrial

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Centros Oficiales

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Entidades Benéficas

Bloque único: 0,149427 euros/m3

DEPURACIÓN

A.- Cuota fija o de Servicio (I.V.A. excluido)

Uso doméstico: 2,3499 euros/bimestre

Uso comercial, Centros Oficiales: 5,1938 euros/bimestre

Uso industrial: 10,2068 euros/bimestre

Entidades benéficas: 1,2412 euros/bimestre

Bonificada: 1,1809 euros/bimestre

B.- Cuota Variable o de Consumo (I.V.A. excluido)

Doméstico

Bloque único: 0,390437 euros/m3

Doméstico Bonificada

Bloque único: 0,195219 euros/m3

Uso Comercial

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Uso Industrial

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Centros Oficiales

Bloque único: 0,533837 euros/m3

Entidades Benéficas

Bloque único: 0,396461 euros/m3

Anualmente con efectos de 01 de enero se procederá a la revisión automática del IPC en las tarifas correspondientes al presente artículo.

Artículo 7. Exenciones, reducciones y bonificaciones.

1. No se aplicará ninguna otra exención, reducción o bonificación por la prestación de los servicios objeto de esta Ordenanza, distintos a los previstos en este artículo.

2. Gozarán de una bonificación del cincuenta por ciento del importe de las tarifas, los colectivos especiales de jubilados/as, pensionistas y familias con graves carencias económicas, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el solicitante, y en su caso, toda la unidad familiar, se encuentren empadronados en el domicilio donde se preste el servicio para el que se solicita la bonificación.

b) Que el solicitante tenga un solo suministro a su nombre, siendo este el del domicilio en que se encuentre empadronado.

c) Que carezca de otros bienes inmuebles distintos a la vivienda que ocupa, salvo que se trate de una plaza de garaje, o de un bien inmueble declarado en ruina.

d) Que los ingresos de la unidad familiar no superen el importe del salario mínimo interprofesional vigente. A efectos de determinar tales ingresos no se tendrán en cuenta los obtenidos por familiares dependientes del sujeto pasivo por motivos de deficiencia física o mental.

e) Que el consumo del solicitante o de la unidad familiar no supere los 25 m³ al bimestre.

Las solicitudes para dicha bonificación deberán presentarse en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Guadix. La solicitud, en caso de ser estimada, tendrá efectos a partir del periodo de liquidación siguiente al de la fecha de presentación de dicha solicitud y será otorgada hasta finalizar el año en que se conceda.

3. Las familias numerosas empadronadas en el mismo domicilio y que tengan un único suministro a su nombre, siendo este el domicilio habitual, incrementarán el tope superior del Bloque 1º y 2º tarifario de abastecimiento en 5 m³/bimestre por cada uno de los miembros en que la unidad familiar supere el de cuatro, previa acreditación mediante la presentación del correspondiente libro de familia y volante de empadronamiento.

Se realizará así mismo una bonificación de las cuotas fijas y variables de alcantarillado y depuración de la siguiente cuantía: 10% para familia numerosa de categoría general, y 20% para las familias numerosas de categoría especial, siendo estas categorías las establecidas en Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

4. Se entenderá desestimada toda solicitud de bonificación de la cuota, de reducción de la base, de exención o cualquier otro procedimiento iniciado a instancia de parte relacionado con este impuesto, que no hayan sido notificada la resolución expresa en el plazo legalmente establecido.

Artículo 8. Período impositivo y devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir en el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciado cuando esté establecido y

en funcionamiento en las viviendas, alojamientos o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la tasa, o la realización de cualquier actividad regulada por esta ordenanza, presumiéndose que la acometida de instalaciones particulares a la red general lleva consigo la prestación de tales servicios, aun cuando no se hubiera obtenido la preceptiva licencia.

La tasa se devenga de la siguiente manera:

a) Tratándose de nuevos suministros, cuando se inicie la prestación del servicio. A estos efectos, si no consta otra fecha anterior, se entenderá iniciada dicha prestación en la fecha de presentación de la oportuna solicitud. En el caso de alta en el servicio la tarifa correspondiente se devengará por bimestres, procediéndose al prorrateo del importe de la tarifa en base a los días transcurridos desde la fecha de alta hasta la fecha de la liquidación.

b) Tratándose de suministros periódicos, una vez incluidos en padrón, con periodicidad bimestral.

c) Tratándose de la prestación de otros servicios cuando se soliciten o realicen.

Los servicios de alcantarillado y depuración, tienen carácter obligatorio para todas las fincas del municipio que tengan fachada a calles, plazas o vías públicas en que exista alcantarillado, siempre que la distancia entre la red y la finca no exceda de cien metros, y se devengará la Tasa aun cuando los interesados no procedan a efectuar la acometida a la red de alcantarillado.

Artículo 9. Normas de gestión.

1. No se podrá utilizar el agua para usos diferentes a los establecidos en la tarifa.

2. Ningún abonado podrá disponer del agua para uso o inmueble distinto del que se especifique en la solicitud, así como tampoco cederla gratuitamente o mediante precio.

3. Si por escasez de agua, averías sin que se le impute negligencia al suministrador u otra causa de fuerza mayor, el suministrador tuviera que suspender el suministro, total o parcialmente, los usuarios no tendrán derecho a reclamación ni indemnización alguna.

4. La prestación efectiva del servicio quedará condicionada a:

- Concesión, en su caso, de la acometida y pago de los derechos correspondientes.

- Concesión del suministro y pago de la cuota de contratación.

- Depósito de la fianza que resulte.

Artículo 10. Declaración e ingreso.

Será objeto de facturación por la Entidad prestadora del servicio los conceptos que procedan, en función de la modalidad del suministro y a las tarifas vigentes en cada momento.

Los consumos se facturarán por periodos de suministros vencidos y se efectuarán con una periodicidad bimestral.

La entidad suministradora comunicará a los abonados el plazo que éstos disponen para hacer efectivo el importe de los recibos, esta comunicación podrá hacerse bien mediante aviso individual de cobro, o por cualquiera de los procedimientos de notificación que permite la legislación vigente.

Artículo 11. Inspección y recaudación.

La inspección y recaudación se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley General Tributaria y en las demás leyes, reguladoras de la materia, así como las disposiciones dictadas para su desarrollo y demás normativa que sea de aplicación.

Las deudas impagadas en período voluntario serán exigibles mediante el procedimiento administrativo de la vía de apremio.

Artículo 12. Infracciones y sanciones.

1. En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que complementan y desarrollan.

2. La imposición de sanciones no suspenderá, en ningún caso, la liquidación y cobro de las cuotas devengadas, ni las actuaciones previstas en el Reglamento de Suministro Domiciliario de Agua de la Junta de Andalucía.

3. El abono de la tasa establecida en esta Ordenanza no excluye el pago de las sanciones o multas que procedieran por infracción de la normativa legal vigente.

Artículo 13. Norma complementaria.

En todo lo no previsto en la presente normativa será de aplicación el Decreto 120/1991 de 11 de junio de la Consejería de la Presidencia por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario del Agua. Modificado por Decreto 327/2012, de 10 de julio, por el que se modifican diversos Decretos para su adaptación a la normativa estatal de transposición de la Directiva de Servicios (BOJA 137 de 13 de julio de 2012).

Disposición adicional Primera.

Las modificaciones producidas por cualquier norma de rango legal que afecten a cualquier elemento de esta tasa, serán de aplicación automática dentro del ámbito de esta Ordenanza.

Disposición adicional Segunda.

En el período bimestral natural de facturación en que entren en vigor nuevas tarifas, las liquidaciones correspondientes se efectuarán por prorrateo de días naturales de los anteriores y nuevos importes.

Disposición adicional Tercera.

A las cuantías de las tarifas previstas en esta Ordenanza, se le repercutirá el Impuesto sobre el Valor Añadido que sea de aplicación.

Disposición Final.

La presente Ordenanza Fiscal una vez aprobada por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, comenzará a regir y entrará en vigor al día siguiente al de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o derogación expresa. En caso de derogación parcial, los artículos no modificados continuarán vigentes.

Guadix, a la firma electrónica.-El Alcalde, fdo.: Jesús R. Lorente Fernández.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación

del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Guadix, 11 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Jesús Rafael Lorente Fernández.

NÚMERO 6.683

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)*Nombramiento de Oficial de la Construcción***EDICTO**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento del personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía núm. 216/2023 de fecha 14 de marzo de 2023, se ha procedido al nombramiento como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Gualchos a D. Jesús Castillo Alijarte, en la plaza en propiedad perteneciente al grupo C, subgrupo C2. Denominación: Oficial de la Construcción, incluida en el proceso extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castell de Ferro, 16 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: Antonia María Antequera Rodríguez.

NÚMERO 6.686

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)*Nombramiento de Monitor Escolar***EDICTO**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento del personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía núm. 244/2023 de fecha 16 de marzo de 2023, se ha procedido al nombramiento como personal laboral fijo/discontinuo del Ayuntamiento de Gualchos a D^a María Angustias López Pérez, en la plaza perteneciente al grupo C, subgrupo C2, Denominación: Monitor Escolar, incluida en el proceso extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal. Incorporándose a su puesto de trabajo como personal laboral fijo el día 1 de abril de 2023

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castell de Ferro, 13 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: Antonia María Antequera Rodríguez.

NÚMERO 6.695

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)*Nombramiento de Peón de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos*

EDICTO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento del personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía nº 224/2023 y 225/2023 de fecha 14 de marzo de 2023, se ha procedido al nombramiento como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Gualchos a D. Emilio Díaz Romera y a D. Antonio Rodríguez Fernández, en la plaza en propiedad perteneciente al Grupo E, otras agrupaciones profesionales, denominación: Peón de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, incluida en el proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, incorporándose como personal laboral fijo con fecha 1 de abril de 2023.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castell de Ferro, 15 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: Antonia María Antequera Rodríguez.

NÚMERO 6.697

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)*Nombramiento de Oficial de Servicios Múltiples*

EDICTO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento del personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía nº 216/2023 de fecha 14 de marzo de 2023, se ha procedido al nombramiento como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Gualchos a D. Miguel Ángel Domingo García, en la plaza en propiedad perteneciente al Grupo C, subgrupo C2. denominación: Oficial de Servicios Múltiples, incluida en el proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, incorporándose a su puesto de trabajo como personal laboral fijo el día 1 de abril de 2023.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castell de Ferro, 13 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: Antonia María Antequera Rodríguez.

NÚMERO 6.699

AYUNTAMIENTO DE GUALCHOS (Granada)*Nombramiento de Peón Limpieza Viaria*

EDICTO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace público el nombramiento del personal que a continuación se detalla:

Por resolución de Alcaldía nº 237/2023 de fecha 15 de marzo de 2023, se ha procedido al nombramiento como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Gualchos a D^a Laura Amador Carmona, en la plaza en propiedad perteneciente al Grupo E, otras agrupaciones profesionales, denominación: peón limpieza viaria, incluida en el proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, incorporándose a su puesto como personal laboral fijo el 1 de abril de 2023.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castell de Ferro, 13 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: Antonia María Antequera Rodríguez.

NÚMERO 6.442

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN (Granada)*Modificación de la plantilla de personal*

EDICTO

Aprobado inicialmente en sesión plenaria de fecha 19 de enero de 2023 acuerdo de modificación inicial de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Huétor de Santillán y publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia nº 27 de fecha 9 de enero de por plazo de quince días hábiles durante los cuales los interesados pudieron examinarlo y formular las oportunas alegaciones.

No habiéndose presentado reclamación alguna durante el referido plazo; la modificación de la plantilla de personal por la que se crea una plaza se entiende definitivamente aprobada con el siguiente tenor:

Denominación: Técnico de Gestión

Nº de plazas: 1

Situación: Cubierta

Escala: Administración General

Subescala: Técnico

Grupo/Subgrupo: A2

Titulación Académica: Licenciatura o Grado equivalente

Forma de provisión: Funcionario

Contra este acuerdo, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 114 de la Ley

39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, arts. 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 10 y 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Huétor Santillán, 6 de octubre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: José Carlos Ortega Ocaña.

NÚMERO 6.698

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR SANTILLÁN (Granada)

Aprobación ordenanza fiscal tasa licencias urbanísticas

EDICTO

Aprobada inicialmente la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por el otorgamiento de licencias urbanísticas, y la tramitación de declaraciones responsables y comu-

nicaciones previas, por Acuerdo de Pleno de fecha de 21 de septiembre de 2023, de conformidad con el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública por el plazo de 30 días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://huetordesantillan.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Huétor Santillán, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: José Carlos Ortega Ocaña.

NÚMERO 6.708

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)

Estudio de detalle en c/ Pedro Temboursy

EDICTO

Por medio del presente se hace público que el Pleno del Ayuntamiento de Iznalloz, en sesión celebrada el día veinticuatro de noviembre de 2022, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo, que en su parte dispositiva dice así:

“PRIMERO: Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle promovido por D. Francisco José Vílchez Ferrón, que tiene por objeto el reajuste de alineaciones en C/ Pedro Temboursy de Iznalloz, en los mismos términos del proyecto redactado por el Arquitecto D. Juan Luis Flores Sánchez, al no haberse producido ningún tipo de alegación contra el mismo.

SEGUNDO: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Iznalloz, una vez remitida una copia digital del estudio de detalle a la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, de conformidad con el artículo 83.3 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía para su inscripción en el Registro Autonómico de Instrumentos de Planeamiento Urbanístico. Procediéndose igualmente a su depósito en el Registro de instrumentos urbanísticos del Ayuntamiento de Iznalloz.

TERCERO: Notificar el presente Acuerdo todos los interesados por el referido Estudio de Detalle, para su constancia y efectos.

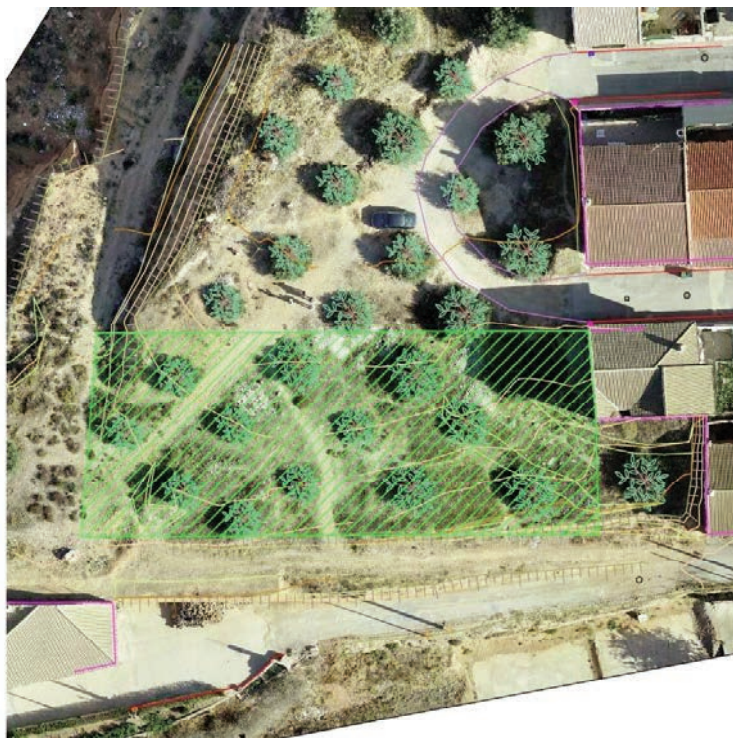
CUARTO: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su notificación ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, de conformidad con el artículo 8.6 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, sin perjuicio de que alternativamente pueda interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes, ante el Pleno del Ayuntamiento de Iznalloz, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo en tanto no recaiga resolución expresa o presunta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 112.1 y 123 y ss. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro que estime pertinente.”

Iznalloz, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Carlos Romero López.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
 C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vílchez Ferrón**
 Octubre - 2021

ESTUDIO DE DETALLE PARA REAJUSTE DE ALINEACIONES



CALLE PEDRO TEMBOURY, IZNALLOZ (GRANADA)	EXP. 08_21_D311
PROMOTOR: D. FRANCISCO JOSÉ VÍLCHEZ FERRÓN	octubre_2021
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 44296906X</p> </div> <div style="width: 35%; font-size: small;"> <p>Firmado digitalmente por FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 44296906X Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-44296906X, givenName=JUAN LUIS, sn=FLORES SANCHEZ, cn=FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 44296906X Fecha: 2022.03.01 09:27:50 +01'00'</p> </div> </div>	 <p>JUAN LUIS FLORES SÁNCHEZ</p>

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vilchez Ferrón**.
Octubre - 2021

INDICE

1. MEMORIA INFORMATIVA	pag. -3-
1.1. ANTECEDENTES.	
1.2. SITUACIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO TERRITORIAL	
1.3. ÁMBITO URBANÍSTICO Y SUPERFICIE DELIMITADA	
1.4. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD	
1.5. GEOGRAFÍA DEL ÁMBITO	
1.6. DETERMINACIONES DEL PLANEAMIENTO VIGENTE	
2. MEMORIA JUSTICATIVA	pag. -11-
2.1. PROCEDENCIA. MARCO LEGAL	
2.2. CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD	
2.3. OBJETO	
2.4. DESCRIPCIÓN DE LA ORDENACIÓN PROPUESTA. JUSTIFICACIÓN	
2.5. ESTUDIO, INFORME O EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EXIGIBLE	
2.6. PROCEDIMIENTO, TRAMITACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
2.7. ESTUDIO ECONÓMICO-FINANCIERO	
2.8. RESUMEN EJECUTIVO	
3. PLANOS	pag. -17-
3.1. SITUACIÓN Y CALIFICACIÓN	
3.2. ALINEACIONES VIGENTES	
3.3. TOPOGRÁFICO, PARCELARIO ORIGINAL, CATASTRAL	
3.4. ALINEACIONES PROPUESTAS	

1. MEMORIA INFORMATIVA

1.1. ANTECEDENTES

1.2. SITUACIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO TERRITORIAL

1.3. ÁMBITO URBANÍSTICO Y SUPERFICIE DELIMITADA

1.4. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

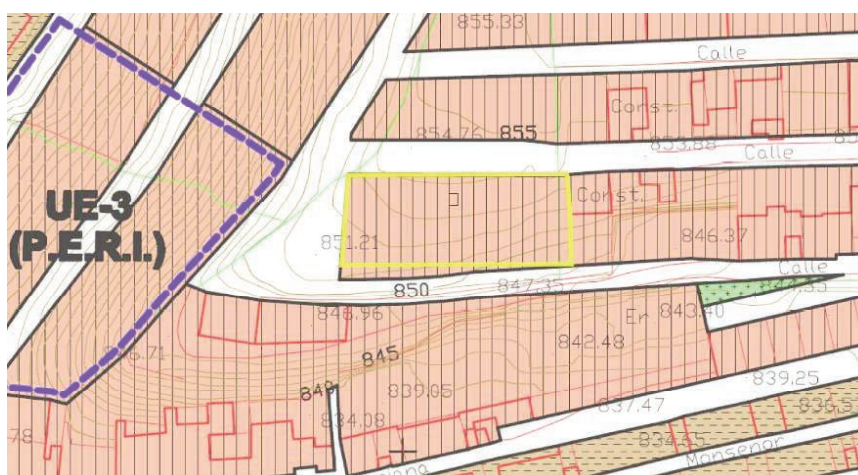
1.5. GEOGRAFÍA DEL ÁMBITO

1.6. DETERMINACIONES DEL PLANEAMIENTO VIGENTE QUE DESARROLLA

1.1. ANTECEDENTES

El presente instrumento de planeamiento de desarrollo se redacta por encargo de D. Francisco J. Vilchez Ferrón, con D.N.I. 44.277.731-V y con domicilio en Calle Escultor Palma, nº 8 de Iznalloz, C.P. 18550 (Granada).

El ámbito de la actuación se encuentra en suelo urbano consolidado, tal y como se indica en el Plano 2º: Clasificación del Suelo del Plan General de Ordenación Urbana de Iznalloz, "Anuncio de 15 de febrero de 2013, de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en Granada, por el que se da publicidad a los acuerdos de la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Granada de fechas 24 de mayo de 2006 y 8 de junio de 2011 por los que se aprueba definitivamente el Plan General de Ordenación Urbanística del término municipal de Iznalloz" y publicación en el BOJA nº 37 de 21 de febrero de 2.013.



Ámbito de actuación sobre Plano: Clasificación del Suelo, PGOU Iznalloz.

El arquitecto redactor del presente Estudio de Detalle para reajuste de alineación es D. Juan Luis Flores Sánchez, con número de colegiado en el Colegio Oficial de Arquitectos de Jaén 381 y domicilio a efectos de notificaciones en Avda. Andalucía, nº 23, entreplanta, C.P. 23.660 de Alcaudete (Jaén).

1.2. SITUACIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Estudio de Detalle se redacta sobre un suelo urbano, **zonificación residencia extensiva 1**, en una parcela con una extensión superficial de 1.070 metros cuadrados según escrituras, con la siguiente descripción en escritura:

“Un solar para edificar, que carece de todos los servicios básicos, en pago de los Corrales y Egidos del Barrio Alto, a la salida de la Población por el Camino de Guadix, hoy calle Pedro Temboury, en el término de Iznalloz, de cabida MIL SETENTA METROS CUADRADOS, que linda al Norte con resto de finca matriz, al Sur con la calle Pedro Temboury, abierta en la finca matriz, al Este con Antonio Ortiz González y Jesús Torres y al Oeste con resto de finca matriz.”

Según Nota Simple^(*) actualizada (de 25 de febrero de 2022), se corresponde con:

Finca de Iznalloz nº: 14529, indurfi: 18007000716473.

Nº de protocolo: 506; de fecha 08/03/2007

Nota Número: 1; Margen: 1; Tomo: 1.119; Libro: 197; Folio: 34; Fecha: 16/04/207

^(*) Se adjunta Nota Simple Informativa

1.3. ÁMBITO URBANÍSTICO Y SUPERFICIE DELIMITADA

El ámbito de la actuación está constituido por una propiedad privada situada en suelo urbano consolidado, siendo que la finca, de superficie 1.070 m² según escrituras, recae en todo su superficie en suelo urbano consolidado, tipología residencial extensiva 1.

El título de propiedad fue otorgado mediante escritura de compra-venta en Iznalloz, el 8 de marzo de 2007, ante el Notario D. Luis Serrano Lorca.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vílchez Ferrón**
Octubre - 2021



SISTEMA DE COORDENADAS ETRS89, PROYECCIÓN UTM - HUSO 30-

Superposición Plano Alineaciones PGOU Iznalloz, ortofoto área y parcela objeto de estudio



Parcela objeto de estudio


Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
 C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vílchez Ferrón**
 Octubre - 2021

En catastro figura como una única parcela, cuya situación cartográfica y superficie no se ajustan a la realidad.

La parcela se situa en la Calle Pedro Temboury de Iznalloz, toda ella dentro de suelo urbano, zonificación RESIDENCIAL, EXTENSIVA 1.

La referencia catastral es: 3789091VG5338H0001AP



GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA
 DIRECCIÓN GENERAL DEL CATASTRO

CONSULTA DESCRIPTIVA Y GRÁFICA DE DATOS CATASTRALES DE BIEN INMUEBLE

Referencia catastral: 3789091VG5338H0001AP

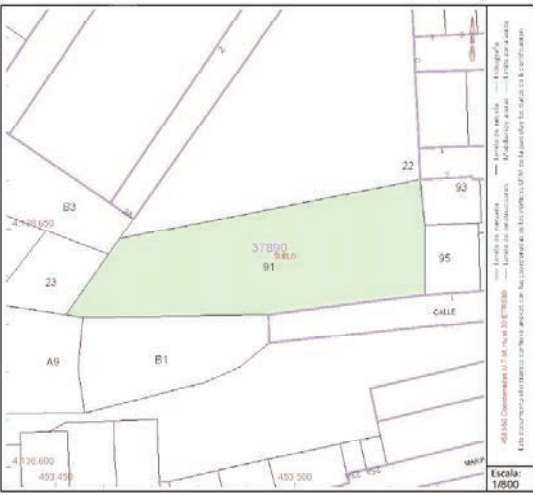
DATOS DESCRIPTIVOS DEL INMUEBLE

Localización:
 CL PEDRO TEMBOURY Suelo
 18550 IZNALLOZ [GRANADA]

Clase: URBANO
Uso principal: Suelo sin edif
Superficie construida:
Año construcción:

PARCELA

Superficie gráfica: 1.441 m²
Participación del inmueble: 100.00 %
Tipo:



Este documento no es una certificación catastral, pero sus datos pueden ser verificados a través del "Acceso a datos catastrales no protegidos de la SEC"

Viernes, 17 de Septiembre de 2021

La superficie del ámbito de actuación presenta diferencias entre la escritura, 1.070m², catastro 1.441m², la parcela que queda entra la alineacionea actuales que marca el PGOU, 1.241,97m², y la parcela que realmente se pretende dejar tras el reajuste de alinaciones de este Estudio de Detalle, **1.121,05m²**, que es la que servirá de base para la consideración de ámbito de actuación del presente instrumento de planeamiento y posterior urbanización.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vilchez Ferrón**
Octubre - 2021



Ámbito de actuación: parcela resultante tras el reajuste de alineaciones.



PROPUESTA DE PARCELA
ESTRECHAMIENTO QUE SE PRETENDE CORREGIR

Alineación que se modifica para solucionar el problema de estrechamiento.

1.4. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

Se compone de una parcela con una superficie de 1.070 metros cuadrados según inscripción registral, perteneciente a:

D. FRANCISCO JOSÉ VÍLCHEZ FERRÓN, con D.N.I. 44.277.732-V y con domicilio en Calle Escultor Palma nº 8 de Iznalloz (Granada).

Descripción registral finca en escritura:

“Un solar para edificar, que carece de todos los servicios básicos, en pago de los Corrales y Egidos del Barrio Alto, a la salida de la Población por el Camino de Guadix, hoy calle Pedro Temboury, en el término de Iznalloz, de cabida MIL SETENTA METROS CUADRADOS, que linda al Norte con rsto de finca matriz, al Sur con la calle Pedro Temboury, abierta en la finca matriz, al Este con Antonio Ortiz González y Jesús Torres y al Oeste con resto de finca matriz”



Parcela objeto del estudio: según alineaciones actuales del P.G.O.U.

1.5. GEOGRAFÍA DEL ÁMBITO

La parcela, aun sin contar con la urbanización de las calles circundantes correspondientes, está inserta en el interior del casco urbano, por tanto en una zona plenamente consolidada, reuniendo unas características geográficas y geotécnicas similares a las de la zona.

En cualquier caso, previamente al proyecto de urbanización y edificación deberá realizarse el estudio geotécnico que permita definir con exactitud la composición y las características resistentes de estos terrenos, a fin de soportar las técnicas constructivas idóneas. El citado estudio geotécnico contemplará los correspondientes ensayos in situ (calicatas y ensayos estándar de penetración SPT) y de laboratorio (análisis granulométrico, límites de Atterberg, ensayo CBR, ensayos de compresión simple, ensayos proctor, etc.) y se efectuará principalmente por la superficie a ocupar, cumpliendo todas las especificaciones del CTE.

Las calles de acceso a la parcela están dotadas de todos los servicios urbanísticos necesarios que le permiten tener la condición de solar definida en el art. 13 de la LISTA, en la urbanización correspondiente, se acometerán los distintos servicios en los puntos de entronque con las calles aledañas.



Acceso a la parcela por la calle Pedro Temboury

En la actualidad la parcela tiene una pendiente ascendente en sentido Oeste. La diferencia de cota entre el punto de entronque con la Calle Pedro Temboury y el extremo oeste de la parcela es de aproximadamente 3.8 metros, asumida por la pendiente de la futura calles, que contará con una pendiente estimada del 4%.

1.6. DETERMINACIONES DEL PLANEAMIENTO VIGENTE

El Capítulo I.- *Determinaciones de Carácter General del P.G.O.U.*, en su punto 1.6.- *Desarrollo y Seguimiento del Plan General*, se determina que el presente PGOU desarrollara a través de Planes Parciales, Planes Especiales y Estudios de Detalle, según los distintos tipos de suelo y los fines perseguidos en cada caso.

Según el Capítulo V.- Normas de Ordenación:

5.1. Generalidades.

Las presentes Normas abarcan a la totalidad del término municipal de Iznalloz, desarrollándose en diversos apartados que determinan la forma de actuación para cada tipología específica de suelo.

El orden de exposición respeta los tres grandes grupos de calificación del suelo, es decir:

Suelo Urbano.

Suelo Urbanizable.

Suelo no Urbanizable.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vílchez Ferrón.**
Octubre - 2021

Dentro del Suelo Urbano se contempla la normativa para las zonas de: Casco Antiguo C-1, Casco Antiguo C-2, Residencial Intensiva, Residencial Extensiva I, Residencial Extensiva I, Urbano Industrial-Vivienda y Equipamientos. En el Suelo Apto para Urbanizar se hace una distinción pormenorizada de su programación en sectores y unas normas de general aplicación para sus diversas zonas, así como para el Suelo no Urbanizable, en el que se dan las condiciones de formación del Núcleo de Población.

En el Suelo Urbano, y previamente a la concesión de las licencias, el promotor realizara la solicitud correspondiente. A la vista de la misma, y siempre que afecte a los intereses de la zona, la Corporación exigirá la redacción de un Proyecto de Estudio de Detalle y Proyecto de Urbanización, con el siguiente contenido:

- 1.º Estudio de alineaciones y volúmenes.
- 2.º Trazado viario.
- 3.º Calculo medición y valoración de todos los servicios necesarios.
- 4.º Compromiso del promotor de realizarlo por su cuenta.

El Ayuntamiento a la vista del proyecto presentado, resolverá sobre su modificación o aprobación definitiva, pudiéndose edificar, según las fases previstas en dicho proyecto.

De no ser necesario, por contar con todos los servicios, y no afectar a los intereses de la zona, podrá otorgarse licencia directamente.

En nuestro caso, el Plan General de Ordenación Urbanística de Iznalloz clasifica el terreno objeto del presente estudio de detalle como suelo urbano consolidado, Residencial Extensivo 1. Las Condiciones Particulares en Zona de edificación quedan definidas en el Capítulo V, apartado 5.4:

5.4. Suelo Urbano. Residencial Extensiva I.

Núcleo de Iznalloz:

Definición.

Corresponde al suelo identificado como tal en el plano de zonificación de Calificación del Suelo.

Condiciones de uso.

1. Vivienda: Como uso predominante, admitiéndose las siguientes tipologías edificatorias:

- Edificación en bloques abiertos (AB).
- Edificación unifamiliar aislada (AU).
- Edificación adosada (AD).

2. Industria: Admitida con las siguientes limitaciones:

- Situación en planta baja.
- Potencia máxima: según normativa específica
- Límite de sonorización: según normativa específica

3. Otros usos admitidos: Se admitirán en planta baja los usos siguientes:

- Comercial.
- Oficinas.
- Espectáculos.
- Equipamientos públicos.

Condiciones de volumen.

1. Parcela mínima y ocupación máxima:

La parcela mínima será de 80 m², debiendo tener mínimo de 6 metros de longitud en fachada principal y lateral si la hubiese.

El porcentaje máximo de ocupación será del 80%.

2. Altura máxima edificable:

Dos plantas con limitación de 7 metros de altura, más un ático, retranqueado 3 metros de la alineación proyectada en la edificación junto a fachada principal (este ático no ocupara más del 50% de la superficie máxima asignada a la planta inferior).

3. Edificabilidad:

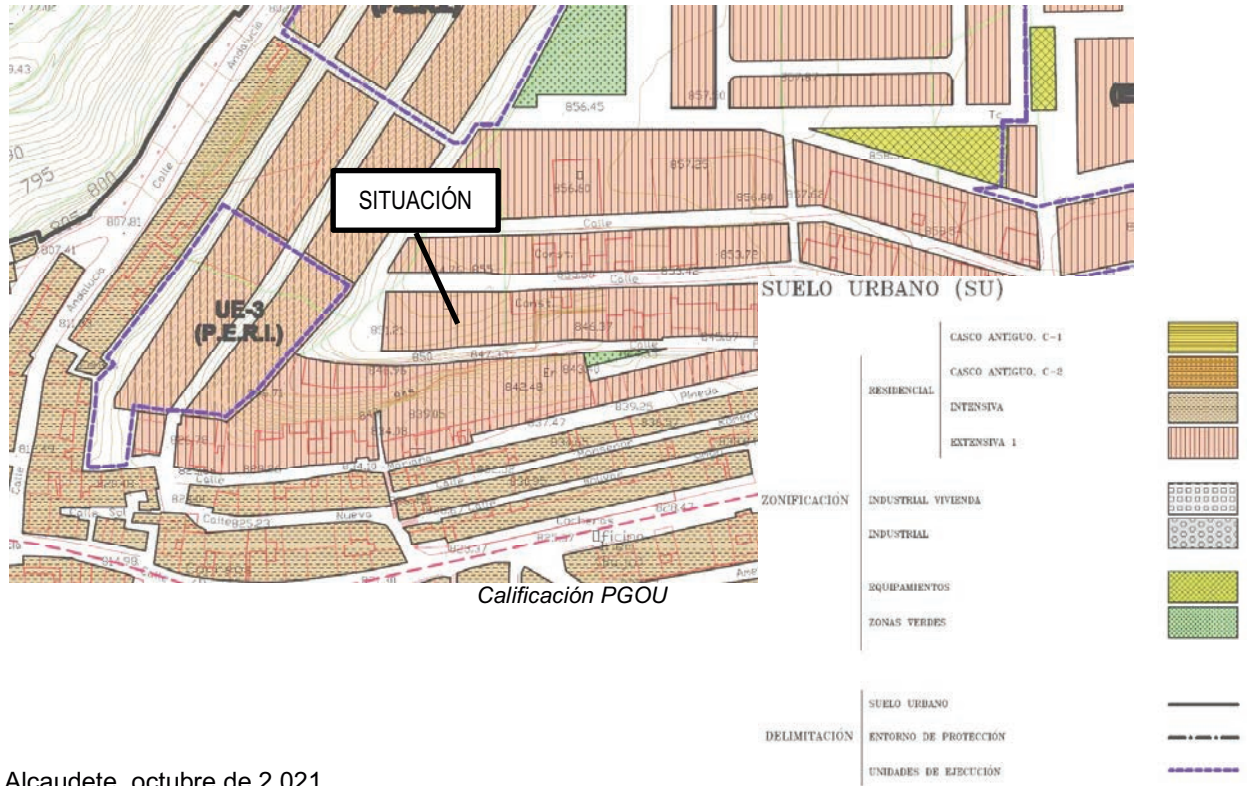
La resultante de las demás condiciones para el Suelo Urbano Consolidado y la especificada en la Ficha correspondiente para el Suelo Urbano No Consolidado.

4. Condiciones de estética:

Será de aplicación lo dispuesto para Casco Antiguo en sus apartados a) y b).

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/ Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vélchez Ferrón**
Octubre - 2021



Alcaudete, octubre de 2021
EL ARQUITECTO

Fdo.: Juan Luis Flores Sánchez

**FLORES
SANCHEZ
JUAN LUIS -
44296906X**

Firmado digitalmente por FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 44296906X
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-44296906X, givenName=JUAN LUIS, sn=FLORES SANCHEZ, cn=FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 44296906X
Fecha: 2022.03.01 09:28:26 +01'00'

2. MEMORIA JUSTIFICATIVA

2.1. PROCEDENCIA. MARCO LEGAL

2.2. CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD

2.3. OBJETO

2.4. DESCRIPCIÓN DE LA ORDENACIÓN PROPUESTA. JUSTIFICACIÓN

2.5. ESTUDIO, INFORME O EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EXIGIBLE

2.6. PROCEDIMIENTO, TRAMITACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

2.7. ESTUDIO ECONÓMICO-FINANCIERO

2.8. RESUMEN EJECUTIVO

2.1. PROCEDENCIA. MARCO LEGAL

El Estudio de Detalle en Calle Pedro Temboury, para reajustar la alineación, debe redactarse y tramitarse de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), concretamente en sus artículos 71, 75 y 81.

La Sección 4ª.- Los instrumentos complementarios, artículo 71: Los Estudios de Detalle de la LISTA señala:

“1. Los Estudios de Detalle tienen por objeto completar, adaptar o modificar alguna de las determinaciones de la ordenación detallada de aquellas actuaciones urbanísticas que no impliquen modificar el uso o la edificabilidad, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones.

2. Los instrumentos de ordenación urbanística detallada podrán remitirse expresamente a un Estudio de Detalle para establecer, completar o modificar la ordenación de su ámbito, dentro de los límites del apartado anterior.

3. En ningún caso los Estudios de Detalle podrán sustituir a los instrumentos que establecen la ordenación detallada en ámbitos sometidos a actuaciones transformación urbanística.”

Asimismo, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, por el que se establece el Reglamento del Planeamiento Urbanístico, art. 65 De los estudios de detalle:

“1. Los estudios de detalle podrán formularse con la exclusiva finalidad de:

- *a) Establecer alineaciones y rasantes, completando las que ya estuvieren señaladas en el suelo urbano por el Plan General, Normas Complementarias y Subsidiarias de Planeamiento o Proyecto de Delimitación de Suelo Urbano, en las condiciones que*

estos documentos de ordenación fijen, y reajustar y adaptar las alineaciones y rasantes previstas en los instrumentos de ordenación citados, de acuerdo igualmente con las condiciones que al respecto fijen.

- b) Adaptar o reajustar alineaciones y rasantes señaladas en Planes Parciales.
- c) Ordenar los volúmenes de acuerdo con las especificaciones del Plan General o de las Normas Complementarias y Subsidiarias de Planeamiento en suelo urbano, o con las propias de los Planes Parciales en los demás casos, y completar, en su caso, la red de comunicaciones definida en los mismos con aquellas vías interiores que resulten necesarias para proporcionar acceso a los edificios cuya ordenación concreta se establezca en el propio estudio de detalle.

2. La posibilidad de establecer alineaciones y rasantes a través de estudios de detalle se limitará a las vías de la red de comunicaciones definidas en el Plan o Norma cuyas determinaciones sean desarrolladas por aquél.

3. En la adaptación o reajuste del señalamiento de alineaciones y rasantes del Plan General, Normas Complementarias y Subsidiarias, Plan Parcial o Proyecto de Delimitación, no se podrá reducir la anchura del espacio destinado a viales ni las superficies destinadas a espacios libres. En ningún caso la adaptación o reajuste del señalamiento de alineaciones podrá originar aumento de volumen al aplicar las ordenanzas al resultado de la adaptación o reajuste realizado.

4. La ordenación de volúmenes no podrá suponer aumento de ocupación del suelo ni de las alturas máximas y de los volúmenes edificables previstos en el Plan, ni incrementar la densidad de población establecida en el mismo, ni alterar el uso exclusivo o predominante asignado por aquél. Se respetarán en todo caso las demás determinaciones del Plan. 5. En ningún caso podrá ocasionar perjuicio ni alterar las condiciones de ordenación de los predios colindantes.

6. Los estudios de detalle no podrán contener determinaciones propias de Plan General, Normas Complementarias y Subsidiarias de Planeamiento y Plan Parcial que no estuvieran previamente establecidas en los mismos.”

2.2. CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD

La conveniencia y oportunidad de este Estudio de Detalle está basada en corregir el trazado de la alineación a la calle Pedro Temboury, previamente a la ejecución de los viales, pendientes de realizar, y aumentar el ancho de la calle en su extremo Oeste, la cual sufre un estrechamiento motivado por la edificación existente.

En el caso que nos ocupa, además, estamos resolviendo un problema de seguridad vial debido a la situación de la parcela y el reducido ancho de calle resultante.

De esta manera, se da respuesta, tanto a los propietarios de las parcelas afectadas, como a los vehículos que circulen por la calle.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Tembory, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vilchez Ferrón**
Octubre - 2021



Alineación que se modifica y cesión de suelo a la calle para aumentar ancho de paso.

2.3. OBJETO

Reajuste de alineación de uso residencial con clasificación de suelo urbano consolidado.

Entre las calles Pedro Tembory y Olivo de Iznalloz, se encuentra la parcela objeto del presente instrumento de planeamiento, con una orografía irregular y una pendiente ascendente en el sentido oeste.

En dicha parcela está pendiente de ejecutarle los viales perimetrales, para la posterior ejecución de las correspondientes edificaciones.

La diferencia de cota entre las dos calles en el punto de entronque es de aproximadamente 3 metros y el desnivel total en el lateral a la Calle Pedro Tembory es de unos 3.8 metros, asumida por la pendiente ascendente de la calle que se va a ejecutar.

Esta parcela, además del terreno irregular con una diferencia considerable de cota, queda afectada por la configuración de las edificaciones colindantes. En el extremo oeste de la calle Pedro Tembory, existe una vivienda que provoca un estrechamiento en el trazado de la calle.

El objeto del Estudio de Detalle es **reajustar la alineación a la Calle Pedro Tembory de la parcela en cuestión.**

El PGOU de Iznalloz no es sensible con la realidad física del emplazamiento de la parcela, donde existe una edificación en el extremo oeste de la calle Pedro Tembory que dificulta la posibilidad de establecer un trazado de la calle con doble sentido de circulación.

Para solucionar dicha situación, el propietario de la finca está dispuesto a modificar el trazado de la calle hacia el interior de su solar, cediendo una superficie de 121m² aproximadamente, consiguiendo así mitigar el estrechamiento comentado y mantener las dos alineaciones del solar paralelas, regularizando así el trazado de las calles Pedro Tembory y Olivo.

2.4. DESCRIPCIÓN DE LA ORDENACIÓN PROPUESTA. JUSTIFICACIÓN

La solución propuesta, mantiene todas las alineaciones de la parcela, a excepción de la comentada de la calle Pedro Temboury, de manera que no existe cambio de uso sin aumentar la superficie de suelo urbano, más bien al contrario, y que se cede terreno para aumentar la superficie de viario en la zona del estrechamiento.

Así pues, no existe cambio de uso, tal y como se define en las normas urbanísticas del PGOU, sirve para ajustar el trazado de la calle y regularizar las alineaciones.



Propuesta de modificación de alineación

La modificación del trazado de la calle no altera los parámetros urbanísticos del solar y se sigue ajustando a las condiciones requeridas, tales como superficies mínimas, longitud de fachada, etc.

2.5. ESTUDIO, INFORME O EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EXIGIBLE

El artículo 40 Evaluación ambiental de los instrumentos de planeamiento urbanístico de la Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en su apartado 4.a) establece:

.....

4. No se encuentran sometidos a evaluación ambiental estratégica, teniendo en cuenta su objeto y alcance de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, los siguientes instrumentos de planeamiento urbanístico:

a) **Estudios de detalle.**

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: **Francisco J. Vélchez Ferrón.**
Octubre - 2021

- b) Planes parciales y Planes especiales que desarrollen determinaciones de instrumentos de planeamiento general que hayan sido sometidos a evaluación ambiental estratégica.
- c) Las revisiones o modificaciones de los instrumentos de planeamiento de desarrollo recogidos en los apartados a) y b) anteriores.

.....

El presente estudio de detalle no se encuentra sometido a evaluación ambiental estratégica.

2.6. PROCEDIMIENTO, TRATAMIENTO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Tal y como establece el artículo 71 de la Ley 7/2021, los "completar, adaptar o modificar alguna de las determinaciones de la ordenación detallada de aquellas actuaciones urbanísticas que no impliquen modificar el uso o la edificabilidad, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones".

El procedimiento a seguir para la aprobación definitiva será:

- Aprobación inicial por el Alcalde (art. 21.1.j de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local).
- Sometimiento a información pública, como mínimo, por un período de 20 días.
- Corresponde a los municipios las competencias relativas a la tramitación y aprobación de todos los instrumentos de ordenación urbanística y sus innovaciones, según establece el art. 75.1 de la Ley 7/2021. Debe aclararse que no es preceptivo el informe de la Consejería autonómica competente en materia de urbanismo, tratándose de Estudios de Detalle, al no estar incluido en los supuestos establecidos en el art.75.2 b) de la LISTA.
- La tramitación de los instrumentos complementarios de la ordenación urbanística se regulará reglamentariamente el procedimiento, según indica el art. 81 de la Ley 7/2021.
- Aprobación definitiva por el Pleno de la entidad local (Art. 22.2.c) de la Ley 7/1985.

2.7. ESTUDIO ECONÓMICO-FINANCIERO

El estudio de detalle deberá estar de acuerdo con el artículo 22.5 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, justificar la viabilidad económica de la actuación, en términos de rentabilidad, de adecuación a los límites del deber legal de conservación y de un adecuado equilibrio entre los beneficios y las cargas derivados de la misma para los propietarios incluidos en su ámbito de actuación.

En el presente asunto, nos encontramos que el promotor e impulsor del estudio de detalle, es el único propietario afectado, conociendo y asumiendo las diferencias económicas que del estudio de detalle presente pudieran derivarse, que a priori, se traducen únicamente en la cesión de suelo para aumentar el ancho de la calles que queda en la parte oeste del solar

No afectará a los servicios, acometidas y demás elementos correspondientes de la urbanización, ya que esta está pendiente de ejecutar y se llevará a cabo con la modificación de la calle prevista en este estudio de detalle.

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

Promotor: Francisco J. Vélchez Ferrón.
Octubre - 2021

2.8. RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio de detalle afecta a la parte de suelo urbano consolidado de la finca con referencia catastral 3789091VG5338H0001AP, situada en la Calle Pedro Tamboury, con una superficie en escritura de **1.070 m²**, en la que se pretende reajustar la una de sus alineaciones establecidas en el Plan General de Ordenación Urbana de Iznalloz para resolver es estrechamiento de la calle en su extremo oeste, dando cumplimiento al PGOU vigente en Iznalloz.

Además dicha actuación permite que se mejore la seguridad tanto peatonal como vial en la calle modificada, debido a que el reajuste de la alineación, permite resolver un estrechamiento estre el solar y la vivienda existente, mejorando la seguridad de la calle y en este tramo peligroso con ancho muy limitado.

Alcaudete, octubre de 2.021
EL ARQUITECTO



Fdo.: Juan Luis Flores Sánchez

FLORES
SANCHEZ
JUAN LUIS -
44296906X

Firmado digitalmente por
FLORES SANCHEZ JUAN LUIS -
44296906X
Nombre de reconocimiento
(DN): c=ES,
serialNumber=IDCES-44296906X
, givenName=JUAN LUIS,
sn=FLORES SANCHEZ,
cn=FLORES SANCHEZ JUAN LUIS
- 44296906X
Fecha: 2022.03.01 09:29:20
+01'00'

Estudio de Detalle para reajuste de alineaciones
C/. Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)

*Promotor: **Francisco J. Vílchez Ferrón.***
Octubre - 2021

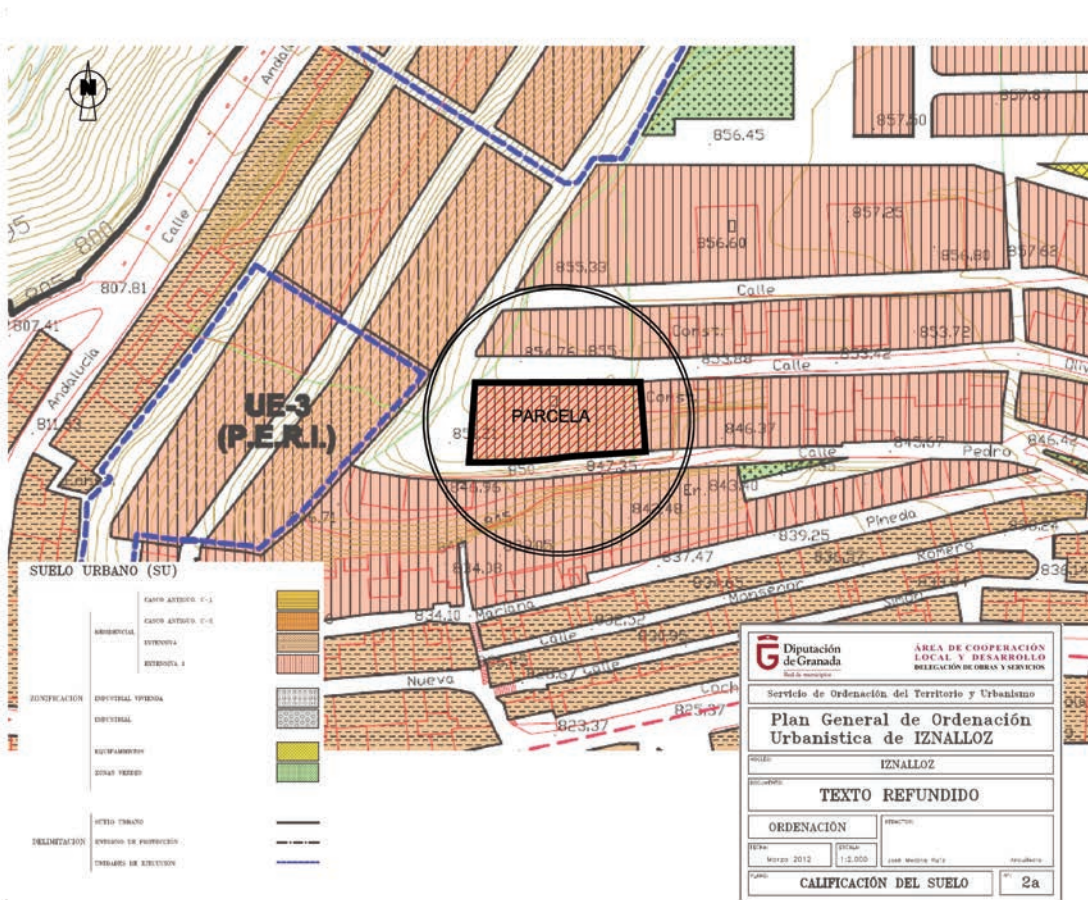
3. PLANOS

3.1. SITUACIÓN Y CALIFICACIÓN

3.2. ALINEACIONES VIGENTES

3.3. TOPOGRÁFICO, PARCELARIO ORIGINAL, CATASTRAL

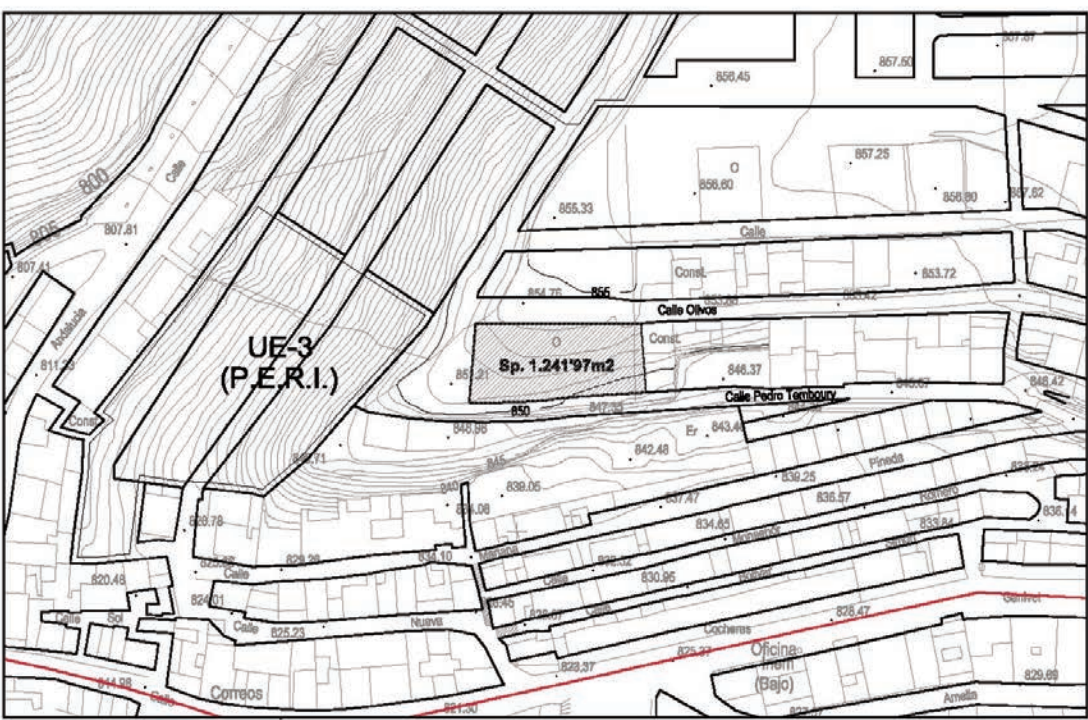
3.4. ALINEACIONES PROPUESTAS



PROYECTO: ESTUDIO DE DETALLE
 SITUACIÓN: C/ Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)
 PROMOTOR: D. Francisco José Vichez Ferrón
 PLANO: SITUACIÓN Y CALIFICACIÓN

ARQUITECTO
 JUAN LUIS FLORES SANCHEZ

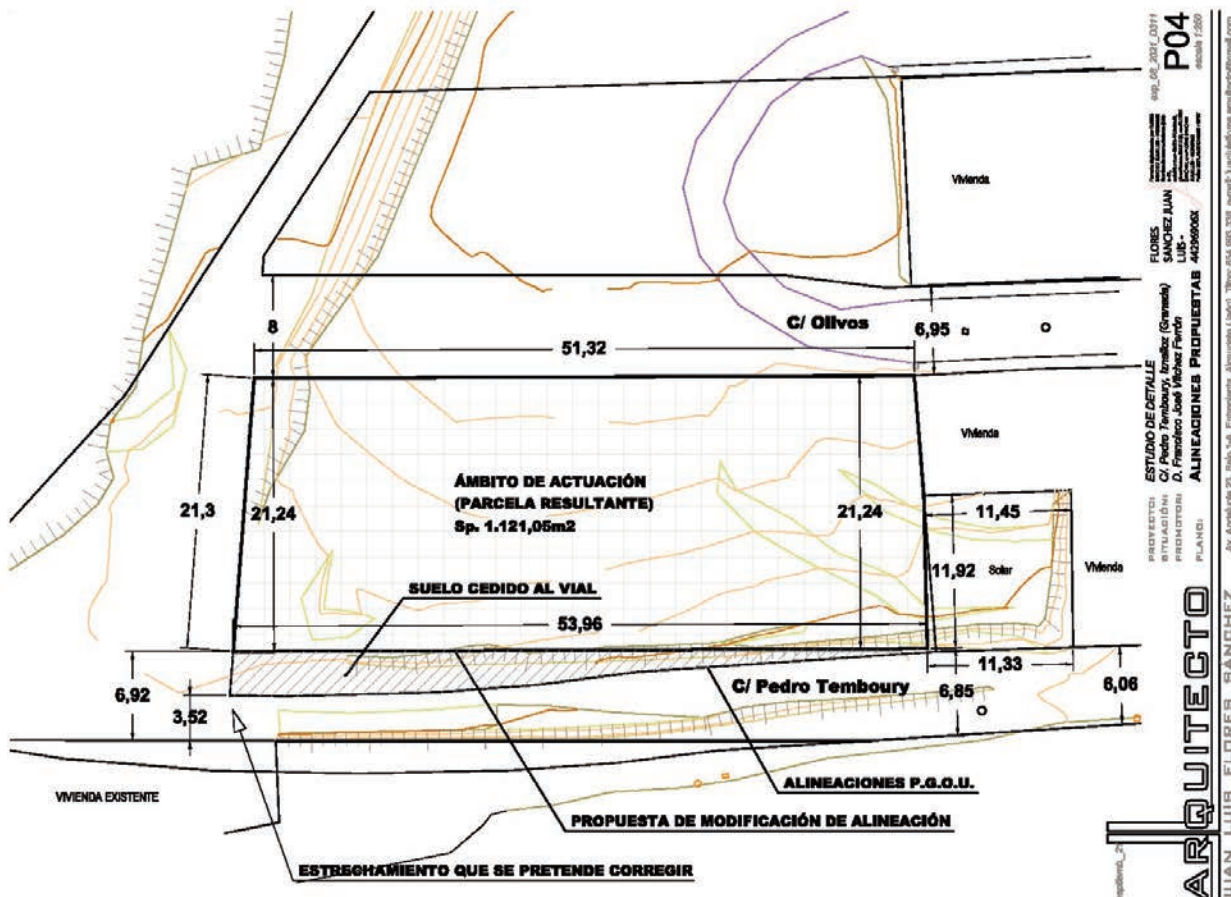
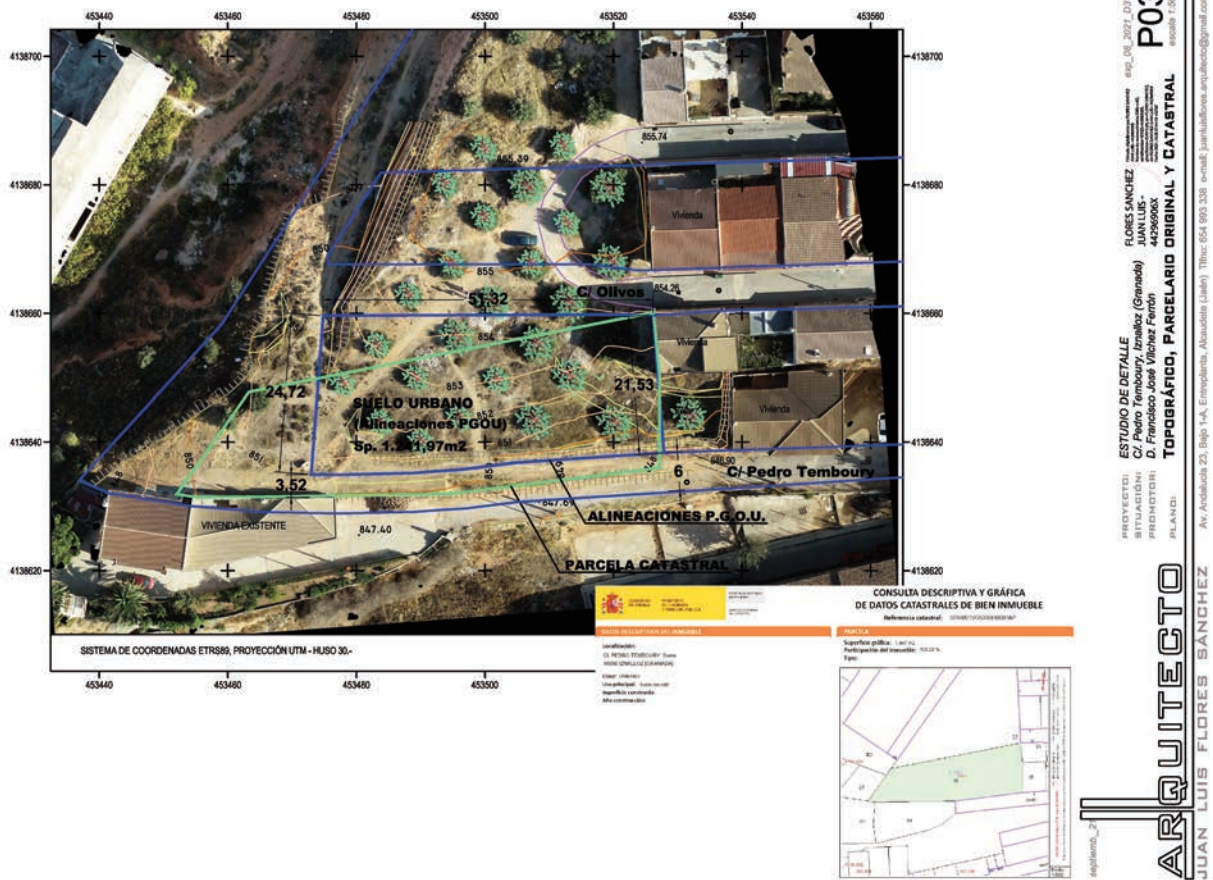
FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 4439690X
 escala: 1:1000
 499_08_2023_0311



PROYECTO: ESTUDIO DE DETALLE
 SITUACIÓN: C/ Pedro Temboury, Iznalloz (Granada)
 PROMOTOR: D. Francisco José Vichez Ferrón
 PLANO: ALINEACIONES Y BASANTES

ARQUITECTO
 JUAN LUIS FLORES SANCHEZ

FLORES SANCHEZ JUAN LUIS - 4439690X
 escala: 1:1000
 499_08_2023_0311



NÚMERO 6.687

AYUNTAMIENTO DE LUGROS (Granada)*Modificaciones de créditos*

EDICTO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Lugros por el que se aprueban inicialmente los expedientes de modificación de créditos nº 09/PLE-2023 y nº 10/PLE-2023, del Presupuesto en vigor, en la modalidad de créditos extraordinarios y suplementos de crédito financiados con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día dieciséis de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial de los expedientes de créditos extraordinarios y suplementos de crédito nº 09/PLE-2023 y nº 10/PLE-2023 financiados con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales.

Aprobados inicialmente los expedientes de créditos extraordinarios y suplementos de crédito nº 09/PLE-2023 y nº 10/PLE-2023 financiados con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales, por Acuerdo del Pleno de fecha dieciséis de octubre de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedelugros.dipgra.es/opencms/opencms/sede/index.html>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Lugros, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Agustín Fernández Molina.

NÚMERO 6.691

AYUNTAMIENTO DE LUGROS (Granada)*Delegación en Alcaldía*

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado mediante Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se pone en conocimiento general que el Pleno del Ayuntamiento de Lugros, en sesión celebrada el día 16 de octubre de 2023, acordó:

<<...

CUARTO. Delegar en el Alcalde todas las facultades que corresponden al Pleno como órgano de contratación respecto de la adquisición de bienes inmuebles:

Finca rústica en Polígono, Parcela 26 (Cerrillo de las Cruces).

Finca urbana en Plaza Juan Carlos I, núm. 7, de Lugros, "Casa del Mariquillo" (R.C. 8707114VG7280D0001EG).

Incluida la facultad de disponer y autorizar el gasto."

Lugros, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Agustín Fernández Molina.

NÚMERO 6.694

AYUNTAMIENTO DE LUGROS (Granada)*Aprobación de presupuesto y plantilla*

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de fecha 16 de octubre de 2023, el Presupuesto General de la Entidad correspondiente al ejercicio económico del año 2023, así como la plantilla que comprende todos los puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento, se pone en conocimiento general que el expediente oportuno se encuentra expuesto al público en las oficinas municipales del Ayuntamiento, sito en la Plaza de la Constitución, nº 13, de Lugros, y en el portal de transparencia alojado en la sede electrónica <https://sedelugros.dipgra.es/opencms/opencms/sede/index.html> por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar, en su caso, reclamaciones ante el Pleno, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En el supuesto de que no sea presentada reclamación alguna, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo.

Lugros, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Agustín Fernández Molina.

NÚMERO 6.667

AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA (Granada)*Cesión gratuita bien patrimonial para vivero*

EDICTO

D. Raúl Orellana Vílchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Órgiva,

HAGO SABER, que el Excmo. Ayuntamiento a través del Pleno en sesión celebrada con fecha 5 de octubre de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Iniciar expediente para ceder gratuitamente el siguiente bien patrimonial:

Ref. Catastral 4422906VF6842A0001UO y 4422907VF6842A0001HD

Localización: c/ Nueva apertura d 3 18418 Órgiva (Granada)

Clase: Urbano

Superficie: 673 + 546 = 1219 aprox.

Coficiente: El 58% de la referencia 4422907VF6842A

El 11,5% de la referencia 4422906VF6842A

Uso: no tiene

Año de construcción: 1987

Cargas o gravámenes: no tiene

Destino del bien: vivero y compostero

Estado de conservación: bueno

Otras circunstancias relevantes:

A favor de: Asociación Disfruta sin Barreras G18916395

SEGUNDO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, por plazo de veinte días para que se presenten las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://orgiva.sedelectronica.es/info.0>].

TERCERO. Finalizada la publicación, prosíganse los demás trámites del expediente, emitiéndose informe-propuesta de Secretaría, dictaminándose por la Comisión Informativa, y que se eleve al Pleno para su aprobación.

Órgiva, 17 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Raúl Orellana Vílchez.

NÚMERO 6.616

AYUNTAMIENTO DE PADUL (Granada)

Padrón de agua y basura tercer trimestre de 2023

EDICTO

Aprobado por Decreto de Alcaldía el padrón y listas cobratorias de los siguientes tributos locales:

EJERCICIO / TRIBUTOS

2023 / Tercer trimestre de la tasa de suministro de agua potable-alcantarillado.

2023 / Tercer trimestre de la tasa de basura doméstica y tratamiento de residuos.

A efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para

que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://www.padul.org>].

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía día Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario de los tributos en las fechas siguientes:

EJERCICIO / TRIBUTOS

2023 / Tercer trimestre de la tasa de suministro de agua potable-alcantarillado.

2023 / Tercer trimestre de la tasa de basura doméstica y tratamiento de residuos.

Fecha inicio cobro voluntaria: 02/11/2023

Fecha fin cobro voluntaria: 10/01/2024

Fecha cargo de domiciliados: 08/01/2024

Los recibos se podrán abonar en la Oficina de Recaudación de este Ayuntamiento, situado en Avda. Andalucía nº 66 del Padul (Granada), todos los días hábiles desde las 9 de la mañana hasta las 14 horas y en las distintas sucursales de las entidades bancarias situadas en el término municipal, y cuyos números de cuenta figuran detrás de los recibos (Los recibos podrán ser retirados en la oficina de Recaudación)

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Padul, 9 de octubre de 2023.-La alcaldesa, fdo.: Celia Villena de Francisco.

NÚMERO 6.668

AYUNTAMIENTO DE PAMPANEIRA (Granada)

Cuenta general de 2022

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 212 del texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al

público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones a la misma.

Pampaneira, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Ángel Pérez Rodríguez.

NÚMERO 6.711

AYUNTAMIENTO DE TORVICÓN (Granada)

Relación de propietarios afectados por expropiación EDAR

EDICTO

Aprobación definitiva la relación de los propietarios y titulares de derechos afectados por el procedimiento de expropiación de la EDAR.

D. Juan David Moreno Salas, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Torvizcón (Granada),

HACE SABER: En sesión ordinaria de fecha 4 de octubre de 2023 el Pleno de este Ayuntamiento se ha aprobado definitivamente la relación de los propietarios y titulares de los derechos afectados por la expropiación por procedimiento de urgencia de los siguientes bienes:

- Nº de orden: 1

Término municipal: Torvizcón

Tipo: Rústica

Situación: Yeseras

Polígono: 4, Parcela: 49, Subparcela f

Ref. Catastral: 18182A004000490000EW

Propietario: Sabio López, Matías

Domicilio: C/ China, 4, 18430 Torvizcón (Granada)

Superficie suelo (m²): 4.438

Modo afección: Parcial

Ocupación definitiva (m²): 36

Servidumbre de vuelo (m²): 158,36

Servidumbre de acueducto (m²): 0

Valoración expropiación (euros): 113,40

Valoración servidumbre (euros): 99,77

Uso actual C- Labor o Labradío seco

Tipo catastral: C- Labor o Labradío seco

Valoración expropiación (euros/m²): 3,15

Valoración servidumbre (euros/m²): 0,63

- Nº de orden: 2

Término municipal: Torvizcón

Tipo: Rústica

Situación: Yeseras

Polígono: 4, Parcela: 49, Subparcela c

Ref. Catastral: 18182A004000490000EW

Propietario: Sabio López, Matías

Domicilio: C/ China, 4, 18430 Torvizcón (Granada)

Superficie suelo (m²): 21.374

Modo afección: Parcial

Ocupación definitiva (m²): 0

Servidumbre de vuelo (m²): 514,80

Servidumbre de acueducto (m²): 0

Valoración expropiación (euros): 0,00

Valoración servidumbre (euros): 643,50

Uso actual O - Olivo seco

Tipo catastral: O - Olivo seco

Valoración expropiación (euros/m²): 6,27

Valoración servidumbre (euros/m²): 1,25

- Nº de orden: 3

Término municipal: Torvizcón

Tipo: Rústica

Situación: Yeseras

Polígono: 4, Parcela: 72

Ref. Catastral: 18182A004000720000ED

Propietario: Correa de los Ríos, Ernesto

Domicilio: C/ García, 8, 18430 Torvizcón (Granada)

Superficie suelo (m²): 4.177

Modo afección: Parcial

Ocupación definitiva (m²): 0

Servidumbre de vuelo (m²): 269,81

Servidumbre de acueducto (m²): 0

Valoración expropiación (euros): 0,00

Valoración servidumbre (euros): 37,77

Uso actual: MT Matorral

Tipo catastral: MT Matorral

Valoración expropiación (euros/m²): 0,69

Valoración servidumbre (euros/m²): 0,14

- Nº de orden: 5

Término municipal: Torvizcón

Tipo: Rústica

Situación: Yeseras

Polígono: 4, Parcela: 53

Ref. Catastral: 18182A004000530000EA

Propietario: 50% Porter, Penny, 50% Porter, Martin John

Domicilio: Cs Olivo Las Ramblas, 18430 Torvizcón

(Granada) y C/ Granada, 1 PI BJ 18400 Órgiva (Granada)

Superficie suelo (m²): 11.542

Modo afección: Parcial

Ocupación definitiva (m²): 36

Servidumbre de vuelo (m²): 428,93

Servidumbre de acueducto (m²): 0

Valoración expropiación (euros): 225,72

Valoración servidumbre (euros): 536,16

Uso actual: O - Olivos seco

Tipo catastral: O - Olivos seco

Valoración expropiación (euros/m²): 6,27

Valoración servidumbre (euros/m²): 1,25

- Nº de orden: 7

Término municipal: Torvizcón

Tipo: Rústica

Situación: Yeseras

Polígono: 4, Parcela: 54, Subparcela a

Ref. Catastral: 18182A004000540000EB

Propietario: Moreno Puga, José

Domicilio: C/ Conde Garay, 7, 18430 Torvizcón (Granada)

Superficie suelo (m²): 4.842

Modo afección: Parcial

Ocupación definitiva (m²): 53,92

Servidumbre de vuelo (m²): 609,87

Servidumbre de acueducto (m²): 276,53

Valoración expropiación (euros): 338,08

Valoración servidumbre (euros): 1.108,00

Uso actual: O - Olivos seco

Tipo catastral: O - Olivos seco

Valoración expropiación (euros/m²): 6,27
 Valoración servidumbre (euros/m²): 1,25
 - Nº de orden: 8
 Término municipal: Torvizcón
 Tipo: Rústica
 Situación: Yeseras
 Polígono: 4, Parcela: 55, Subparcela a
 Ref. Catastral: 18182A004000550000EY
 Propietario: 33% Coca González, M. Concepción,
 33% Coca González, María del Carmen, 33% Coca González, Francisca
 Domicilio: Rb Catalunya, 67, PT:04, PL:4, CI Garbi -
 Urb. Mas Flasia-695, CP 08007 Barcelona (Barcelona) y
 CI Marina 291 PL:05 PT:04, 17411 Vidreres (Girona)
 Superficie suelo (m²): 13.912
 Modo afección: Parcial
 Ocupación definitiva (m²): 7,07
 Servidumbre de vuelo (m²): 0
 Servidumbre de acueducto (m²): 60,89
 Valoración expropiación (euros): 44,33
 Valoración servidumbre (euros): 76,11
 Uso actual: O - Olivos secano
 Tipo catastral: O - Olivos secano
 Valoración expropiación (euros/m²): 6,27
 Valoración servidumbre (euros/m²): 1,25

Cuya ocupación se considera necesaria a los efectos de la instalación de la línea eléctrica para el suministro necesario para la construcción y funcionamiento de la Agrupación de Vertidos y EDAR de Torvizcón (Granada).

De conformidad con el artículo 52 de la Ley 16 de diciembre de 1954 sobre Expropiación Forzosa, se procederá a levantar el Acta previa de ocupación de los bienes citados anteriormente, el día 15 de noviembre de 2023 a las 11:30 horas en el Paraje Las Yeseras donde están situados los inmuebles a expropiar.

En el día y hora anunciados se constituirán en las citadas fincas que se tratan de ocupar el representante de la Administración, acompañado de un perito y del Alcalde o Concejal en que delegue, y reunidos con los propietarios y demás interesados que concurren, levantarán un acta, en la que describirán los bienes o derechos expropiables y se harán constar todas las manifestaciones y datos que aporten unos y otros y que sean útiles para determinar los derechos afectados, sus titulares, el valor de aquellos y los perjuicios determinantes de la rápida ocupación.

Torvizcón, 18 de octubre de 2023.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Juan David Moreno Salas.

NÚMERO 6.618

AYUNTAMIENTO DE VALLE DEL ZALABÍ (Granada)

Emplazamiento interesados procedimiento ordinario 823/2022

EDICTO

D. Manuel Sánchez Mesa, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valle de Zalabí, Granada,

Exp. Moad: 2023/PIR_02/000050

HAGO SABER: Que por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 3 de Granada, N.I.G.: 1808745320230004112, procedimiento ordinario 823/2022, Negociado: 8. Actuación recurrida: de 30/6/2023 (Exp. Moad 2023/PES_02/000063) que desestima recurso contra suspensión de procedimiento de devolución de ingresos indebidos de Energía Solar Granada, S.L., Procuradora María África Valenzuela Pérez. Contra el Ayuntamiento Valle del Zalabí. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, 29/1998, de 13 de julio, se emplaza a los posibles interesados en el referido procedimiento, para que en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente, puedan comparecer y personarse como demandados en el recurso de referencia, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número dos de Granada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Valle del Zalabí, 11 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Manuel Sánchez Mesa.

NÚMERO 6.710

AYUNTAMIENTO DE VEGAS DEL GENIL (Granada)

Modificación de crédito nº 3/2023/02/TC

EDICTO

Acuerdo del Pleno de fecha 18 de octubre de 2023, del Ayuntamiento de Vegas del Genil, por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos nº 3/2023/02/TC del Presupuesto en vigor, en la modalidad Transferencia de crédito entre distintos grupos de programas, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior.

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de octubre de 2023, acordó la aprobación del expediente de modificación de créditos nº 3/2023/02/TC del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Transferencia de crédito entre distintos grupos de programas, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior.

Aprobado el expediente de modificación de créditos nº 3/2023/02/TC del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Transferencia de crédito entre distintos grupos de programas, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior. Por Acuerdo del Pleno de fecha 18 de octubre de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad [<https://vegasdelenil.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Vegas del Genil, 18 de octubre de 2023.-La Alcaldesa, fdo.: María del Carmen Ros Moreno.

NÚMERO 6.662

AYUNTAMIENTO DE VILLAMENA (Granada)

Padrón y lista cobratoria de tasa agua, basura y alcantarillado 3er trimestre 2023

EDICTO

Vista la documentación elaborada por los servicios Municipales, por medio del presente tengo a bien,

DECRETAR:

1. Aprobar el padrón y lista cobratoria correspondientes al tercer trimestre del 2023 de las tasas por suministro de agua potable, recogida de basura y alcantarillado.

2. Ordenar su publicación de anuncio en el BOP al objeto de que pueda ser examinada la documentación durante un plazo de quince días a partir de la presente publicación para que los interesados puedan realizar las reclamaciones que estimen oportunas. En caso de no presentarse reclamaciones estos padrones se elevarán a definitivos.

3. Simultáneamente se publicará anuncio de cobranza con arreglo a las siguientes determinaciones:

- El plazo de ingreso en periodo voluntario será de dos meses contado desde el día siguiente a la finalización de la exposición pública de los padrones.
- El pago de los recibos se podrá efectuar en la cuenta del Ayuntamiento de Villamena en Caja Rural.

Villamena, 17 de octubre de 2023.-El Alcalde, fdo.: Manuel Luis Vilchez.

NÚMERO 6.669

AYUNTAMIENTO DE ZAGRA (Granada)

Padrón tasa vados e inicio periodo voluntario de cobranza año 2023

EDICTO

Dª María Josefa Gámiz Guerrero, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Zagra,

HACE SABER: Que por Resolución de Alcaldía núm. 236-2023 de fecha 17 de octubre de 2023, ha sido aprobado el padrón correspondiente al ejercicio 2023, de la Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras (vados).

Lo que se hace público para general conocimiento, quedando dicho padrón expuesto al público por periodo de quince días hábiles a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOP, a efectos de que pueda ser examinado por los interesados y presentar las alegaciones que se estimen oportunas.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes, que el plazo de ingreso en periodo voluntario del recibo correspondiente al ejercicio 2023, por el concepto de Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras, será de dos meses, comenzando el día 30 de octubre y finalizando el día 30 de diciembre de 2023.

Los recibos se podrán retirar en las oficinas de este ayuntamiento, situado en Plaza Antonio Ortega Núm. 1, Zagra (Granada), todos los días hábiles desde las 9:00 hasta las 14:00 horas.

El pago de los recibos se efectuará en las distintas entidades bancarias colaboradoras con este Ayuntamiento:

BBVA, Caja Rural de Granada y La Caixa.

Transcurrido el período voluntario de pago, se iniciará el período ejecutivo que determina el devengo del recargo de apremio, intereses de demora y costas que se derivan del procedimiento de apremio.

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en este, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2.c) del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Zagra, 17 de octubre de 2023.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: María Josefa Gámiz Guerrero.

NÚMERO 6.609

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Nombramiento Vicepresidencias

EDICTO

El Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

HACE SABER: Que con fecha 3 de octubre de 2023 se ha adoptado la siguiente resolución:

“De acuerdo con el art. 5 de los Estatutos de la Mancomunidad, son órganos de gobierno necesarios de la Mancomunidad:

- a) La Junta General
- b) El Presidente
- c) Los Vicepresidentes 1º, 2º y 3º

Los Vicepresidentes 1º, 2º y 3º sustituirán por este orden al Presidente, en caso de ausencia, enfermedad, etc., teniendo en estos casos las mismas facultades que el Presidente mientras dura la sustitución, o actuarán por delegación del Presidente en las gestiones y asuntos que este les encomiende o delegue.

Los Vicepresidentes 1º, 2º y 3º serán designados y cesados por el Presidente de entre los miembros de la Junta General.

Los Vicepresidentes habrán de ser, entre sí y con el Presidente, pertenecientes a distintas Corporaciones Municipales.

Tras la sesión constitutiva de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical el pasado 25 de septiembre de 2023 y la toma de posesión del nuevo Presidente de la entidad,

Visto el expediente la Presidencia, adopta la siguiente: **RESOLUCIÓN**

Primero. Nombrar a los siguientes Vicepresidentes:

- Vicepresidenta primera: Dª Luisa Mª García Chamorro.
- Vicepresidente segundo: D. Plácido José Lara Maldonado.
- Vicepresidente tercero: D. Matías González Braos.

Segundo. La presente resolución se notificará a los interesados, a los efectos de su conocimiento, entendiéndose su aceptación si, en el plazo de tres días desde la recepción de dicha notificación, no se oponen a la misma de forma expresa.

Tercero. El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, así como en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical, sin perjuicio de su efectividad a partir del día de la fecha.

Cuarto. Del presente Decreto se dará cuenta a la Junta General en la primera sesión que celebre

Motril, 13 de octubre de 2023.-El Presidente, fdo.: Rafael Caballero Jiménez.

NÚMERO 6.610

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Delegaciones especiales

EDICTO

El Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

HACE SABER: Que con fecha 9 de octubre de 2023 se ha adoptado la siguiente resolución:

“Dispone el art. 43.4 del ROF que el Alcalde podrá efectuar delegaciones especiales en cualquier Concejal para la dirección y gestión de asuntos determinados incluidos en las citadas áreas.

La delegación especial comprenderá exclusivamente la dirección interna y la gestión de los servicios que se expresan, impulsando los procedimientos y formulando las propuestas de acuerdo que correspondan al órgano competente.

En ningún caso incluye la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Visto el expediente la Presidencia, adopta la siguiente: **RESOLUCIÓN**

Primero. Establecer las siguientes delegaciones especiales, relativas a los servicios que se señalan, a favor de los concejales-vocales que se indican:

- Delegación especial en materia de Obras Públicas: Dª Luisa Mª García Chamorro.
- Delegación especial en materia de Turismo: D. Juan José Ruiz Joya.
- Delegación especial en materia de Deportes: D. Antonio José Escámez Rodríguez.
- Delegación especial en materia de Medio Ambiente y Playas: D. Gonzalo Álvarez Blanco.
- Delegación especial en materia de Desarrollo Económico, Hacienda y Participación Ciudadana: Dª Faustina Béjar Pulido.
- Delegación especial en materia de Fomento y Empleo: Dª María del Carmen Vilchez Guirado.
- Delegación especial en materia de Ordenación de Territorio y Urbanismo: D. José Vicente Balderas Ruiz.
- Delegación especial en materia de Bienestar Social, Igualdad y Sanidad: Dª María del Carmen Reinoso Herrero.
- Delegación especial en materia de Cultura y Relaciones Institucionales: D. Alberto Manuel García Gilabert.
- Delegación especial en materia de Consumo: Dª Concepción Josefa Abarca Cabrera.
- Delegación especial en materia de Educación: D. José Miguel Peña Lozano.
- Delegación especial en materia de Comunicación y Redes Sociales: D. José Antonio González Cabrera.
- Delegación especial en materia de Medio Rural: D. Matías González Braos.

Segundo. La Presidencia deberá recibir información detallada de la gestión de la competencia delegada y de las actuaciones llevadas a cabo en virtud de la delegación.

Tercero. La presente resolución se notificará a los interesados, a los efectos de su conocimiento, entendiéndose su aceptación si, en el plazo de tres días desde la recepción de dicha notificación, no se oponen a la misma de forma expresa.

Cuarto. El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, sin perjuicio de su efectividad a partir del día de la fecha, así como en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad.

Quinto. Del presente Decreto se dará cuenta a la Junta General en la primera sesión que celebre.”

Motril, 13 de octubre de 2023.-El Presidente, fdo.: Rafael Caballero Jiménez.

NÚMERO 6.611

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA*Miembros Comisión de Gobierno***EDICTO**

El Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

HACE SABER: Que con fecha 11 de octubre de 2023 se ha adoptado la siguiente resolución:

“Dispone el art. 14 de los Estatutos de la Mancomunidad que la Comisión de Gobierno se integra por el Presidente, que la preside, los Vicepresidentes y los Vocales de la Junta General nombrados libremente por el Presidente como miembros de la misma.

El número total de vocales a los que el Presidente puede nombrar miembros de la Comisión de Gobierno, incluidos los Vicepresidentes, no podrá ser superior al tercio del número legal de miembros de la Junta General. El Presidente puede cesar libremente, en todo momento, a los vocales miembros de la Comisión de Gobierno, por él designados.

En lo no previsto en el presente artículo, la Comisión de Gobierno se regulará por las disposiciones vigentes que la legislación de Régimen Local señale para la Comisión de Gobierno de los Ayuntamientos.

De acuerdo con el art. 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde a la Junta de Gobierno Local:

- a) La asistencia al Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones.
- b) Las atribuciones que el Alcalde u otro órgano municipal le delegue o le atribuyan las leyes.

Visto el expediente la Presidencia, adopta la siguiente:

Primero. Nombrar miembros de la Comisión de Gobierno de la Mancomunidad a los siguientes Concejales-Vocales que, bajo la presidencia de quien suscribe, integrarán este órgano colegiado:

- D^a Luisa M^a García Chamorro
- D. Plácido José Lara Maldonado
- D^a M^a Carmen Vílchez Guirado
- D. Matías González Braos
- D^a Faustina Béjar Pulido
- D. Gonzalo Álvarez Blanco
- D. José Vicente Balderas Ruiz
- D. Antonio Mancilla Mancilla
- D. Francisco Robles Carrascosa
- D. Juan José Ruiz Joya

Segundo. Corresponde a la Comisión de Gobierno la asistencia a esta Presidencia en el ejercicio de sus atribuciones.

Tercero. Delegar en la Comisión de Gobierno las siguientes competencias:

- Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por la Junta General.
- La aprobación de los proyectos de obras y de servicios cuando sea competente para su contratación o concesión y estén previstos en el presupuesto

- El otorgamiento de autorizaciones y concesiones sobre bienes de dominio público.

- La potestad sancionadora de todo orden atribuida por la legislación sectorial a la Presidencia o a la Mancomunidad sin atribución orgánica específica.

- La incoación y resolución de los expedientes de responsabilidad patrimonial.

- La resolución de los procedimientos administrativos en materia de gestión del personal.

Cuarto. La Comisión de Gobierno celebrará sesiones ordinarias los martes, cada quince días, a la hora que se determine en la correspondiente convocatoria.

Quinto. El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, así como en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical, sin perjuicio de su efectividad a partir del día de la fecha.

Sexto. Del presente Decreto se dará cuenta a la Junta General en la primera sesión que celebre.

Motril, 13 de octubre de 2023.-El Presidente, fdo.: Rafael Caballero Jiménez.

NÚMERO 6.612

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA*Designación de representantes en la Fundación Universitaria de la UNED de Motril***EDICTO**

Designación como representantes de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en la Fundación Universitaria del Centro Asociado de la Universidad Nacional a Distancia (UNED) de Motril.

El Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

HACE SABER: Que con fecha 10 de octubre de 2023 se ha adoptado la siguiente resolución:

“Tras la celebración de las Elecciones Locales de 28 de mayo de 2023 y constituida la nueva Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en sesión celebrada el 25 de septiembre de 2023, procede delegar la representación municipal que corresponde a esta Presidencia en los diferentes organismos, fundaciones y asociaciones de los que la Mancomunidad forma parte.

Concretamente, la Mancomunidad es miembro electivo del Patronato de la Fundación Universitaria del Centro Asociado de la Universidad Nacional a Distancia (UNED) de Motril, en virtud del acuerdo del Pleno del Patronato de la Fundación de fecha 25 de abril de 2002.

La UNED es una organización de naturaleza fundacional docente y cultural, sin ánimo de lucro, de interés general en el ámbito de las funciones que le son propias a la Universidad Nacional de Educación a Distancia en su servicio a la sociedad: la docencia, el estudio y la investigación.

El Patronato es el órgano de gobierno, de representación y administración de la Fundación, estando integrado por miembros natos y miembros electivos. La Mancomunidad tiene el carácter de miembro electivo, estando representada en la Fundación por dos patronos designados por el Presidente.

Visto el expediente la Presidencia, adopta la siguiente RESOLUCIÓN:

Primero. Designar como representantes de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en la Fundación Universitaria del Centro Asociado de la Universidad Nacional a Distancia (UNED) de Motril a los vocales que, a continuación, se indican:

D. José Miguel Peña Lozano

D^a Faustina Béjar Pulido

Segundo. Notificar la presente resolución a la Fundación, así como a los interesados, para su conocimiento y efectos.

Tercero. El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, sin perjuicio de su efectividad a partir del día de la fecha, así como en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad.

Cuarto. Del presente Decreto se dará cuenta a la Junta General en la primera sesión que celebre."

Motril, 13 de octubre de 2023.-El Presidente, fdo.: Rafael Caballero Jiménez.

NÚMERO 6.696

CENTRAL DE RECAUDACIÓN

COMUNIDAD DE REGANTES AGRAMASÓN,
BENALÚA, PALOMAR Y CEQUE

Cuota de reparto ordinario y horas de riego pantano Francisco Abellán para el ejercicio 2023, 2022, 2021, 2020, 2019

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la cuota de reparto ordinario y horas de riego pantano Francisco Abellán para el ejercicio 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 y anteriores no prescritos, así como la cuota deuda Confederación y AEAT para el ejercicio 2023 de la Comunidad de Regantes Agramasón, Benalúa, Palomar y Ceque; se exponen al público por espacio de veinte días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en c/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes, y por cuota reparto ordinario, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 27/10/2023 al 26/12/2023, ambos inclusive o inmediato hábil posterior,

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y abonando su importe en las entidades financieras colaboradoras indicadas en el propio recibo repartido y en horario bancario. En el caso de no recibirse el citado recibo, se facilitará copia del mismo en las oficinas recaudatorias, sita en C/ Alcalá de Henares, 4 local 1 de Granada.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en junta general ordinaria celebrada el 19 de febrero de 2023

- Ejercicio 2023: con una cuota para reparto ordinario 64 euros/fanega y una cuota de 6 euros/hora de riego pantano Francisco Abellán, y para la cuota deuda de Confederación y AEAT de 30 euros/fanega, ésta aprobada en junta de 4/06/2023.

- Ejercicio 2022: con una cuota para reparto ordinario 60 euros/fanega y una cuota de 6 euros/hora de riego pantano Francisco Abellán.

- Ejercicio 2021: con una cuota para reparto ordinario 52 euros/fanega y una cuota de 4 euros/hora de riego pantano Francisco Abellán.

- Ejercicio 2020: con una cuota para reparto ordinario 52 euros/fanega y una cuota de 4 euros/hora de riego pantano Francisco Abellán.

- Ejercicio 2019: con una cuota para reparto ordinario 48 euros/fanega y una cuota de 4 euros/hora de riego pantano Francisco Abellán.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 18 de octubre de 2023.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 6.704

CENTRAL DE RECAUDACIÓN

COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ACEQUIA LA
OCHAVA

Cuota de mantenimiento canon Confederación para el ejercicio 2023, 2022, 2021

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la cuota de mantenimiento canon Confederación para el ejercicio

2023, 2022, 2021 y anteriores no prescritos de la Comunidad de Regantes de la Acequia La Ochava; se exponen al público por espacio de veinte días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes, y por cuota reparto ordinario, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 27/10/2023 al 26/12/2023, ambos inclusive o inmediato hábil posterior,

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y abonando su importe en las entidades financieras colaboradoras indicadas en el propio recibo repartido y en horario bancario. En el caso de no recibirse el citado recibo, se facilitará copia del mismo en las oficinas recaudatorias, sita en C/ Alcalá de Henares, 4 local 1 de Granada.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Ejercicio 2023: Aprobado en junta general de 24 de mayo de 2023, con una cuota de mantenimiento 5 euros/marjal y 7 euros/marjal para el canon Confederación.

- Ejercicio 2022: Aprobado en junta general de 8 de junio de 2022, con una cuota de mantenimiento 5 euros/marjal y 7 euros/marjal para el canon Confederación.

- Ejercicio 2021: Aprobado en junta general de 8 de septiembre de 2021, con una cuota de mantenimiento 4 euros/marjal y 6 euros/marjal para el canon Confederación.

- Ejercicio 2020: Aprobado en junta general de 8 de septiembre de 2021, con una cuota de mantenimiento 4 euros/marjal y 6 euros/marjal para el canon Confederación.

- Ejercicio 2019: Aprobado en junta general de 8 de septiembre de 2021, con una cuota de mantenimiento 4 euros/marjal y 6 euros/marjal para el canon Confederación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 18 de octubre de 2023.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

CENTRAL DE RECAUDACIÓN

COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ACEQUIA DEL ZUTE

Cuota de inicio Comunidad para el ejercicio 2023

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales para la cuota de inicio Comunidad para el ejercicio 2023, de la Comunidad de Regantes de la Acequia del Zute; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad, y por el concepto indicado, que se establece un único pago anual, siendo el plazo desde 27-10-2023 al 26-12-2023 ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y abonando su importe en las entidades financieras colaboradoras indicadas en el propio recibo repartido y en horario bancario. En el caso de no recibirse el citado recibo, se facilitará copia del mismo en las oficinas recaudatorias, sita en C/ Alcalá de Henares, 4 local 1 de Granada.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 9 y siguiente de las Ordenanzas de la Comunidad.

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre y en su caso de que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en junta general ordinaria de 12 de diciembre de 2022, con un reparto de 100,00 euros/persona.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 18 de octubre de 2023.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 6.472

COMUNIDAD DE REGANTES EL BOTERO DE GALERA*Junta general ordinaria***EDICTO**

Fecha: 29 de octubre de 2023

Hora: 11:30 primera convocatoria, 12:00 segunda convocatoria

Lugar: Salón de Plenos del Ayuntamiento de Galera

ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta de la asamblea anterior.
2. Presentación presupuesto para tramo de San José.
3. Propuesta de nuevo tesorero.
4. Aprobación, si procede, de los honorarios del secretario
5. Presentación de cuentas y aprobación, si procede
6. Ruegos y preguntas.

Firma ilegible.

NÚMERO 6.719

DIPUTACIÓN DE GRANADA**DELEGACION DE TRANSPARENCIA, RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA***Emplazamiento interesados PA 479/2022 JCA Núm. 4 Granada***EDICTO**

Ref. Procedimiento Abreviado 479/22

EXPTE. MOAD 2022/PES_01/002394

Con fecha 6 de junio de 2023, el Presidente de la Diputación de Granada emitió la siguiente,

RESOLUCIÓN número 2833

En uso de las atribuciones que me vienen conferidas por la vigente legislación en materia de Régimen Local, y

Dada cuenta de la comunicación remitida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Granada, mediante la cual se comunica la admisión a trámite del recurso nº 479/2022 (procedimiento abreviado) formulado por D^a Silvia Ramírez Garrido contra las Resoluciones:

- Resolución de Presidencia 1333/2022, de fecha 6 de abril de 2022 (Expte.: 2022/PES_01/008084), por la que se procede a la aprobación de la O.E.P. de la Diputación de Granada y su organismo autónomo Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional para el año 2022 (BOP de Granada núm. 75, de 21/04/2022).
- Resolución de Presidencia 1622/2022, de fecha 3 de mayo de 2022, de rectificación de la resolución nº 4469 de 13 de diciembre de 2021 de la OPE de estabili-

zación de año 2021, (BOP de Granada núm. 88, de 10/05/2022).

- La resolución de la Delegación de Recursos Humanos, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso y estabilización de empleo temporal para el Subgrupo C2, publicada el 12 de julio de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 131, en cuanto a la inclusión del cupo de discapacidad.

- La resolución de la Delegación de Recursos Humanos, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso y estabilización de empleo temporal para el Subgrupo C2, publicada el 19 de julio de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 136, en cuanto a la inclusión del cupo de discapacidad.

Y se requiere a fin de que se remita a la Secretaría del Juzgado el expediente administrativo correspondiente por vía digital, en cumplimiento de lo establecido por la Ley de dicha Jurisdicción, a través del presente HE RESUELTO:

- 1.- Se proceda a remitir digitalmente el expediente administrativo correspondiente, incorporando la justificación de los emplazamientos efectuados.

- 2.- Notificar íntegramente la presente resolución en la forma legal correspondiente a todos cuantos aparezcan como interesados en el expediente, emplazándoles para que en el plazo de nueve días puedan comparecer y personarse en legal forma ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Granada.

- 3.- Que la Diputación de Granada se oponga al recurso contencioso-administrativo indicado, acordando la personación en el mismo y designando para la representación y defensa en juicio de los intereses de esta Diputación a los Letrados adscritos a la Abogacía Provincial, a los que se dará traslado de la presente, así como copia del expediente administrativo y emplazamientos efectuados.

- 4.- Dar cuenta de la presente resolución al Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

Granada, 17 de octubre de 2023.-La Diputada Delegada de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica, fdo.: Mónica Castillo de la Rica. ■