

Sumario

Número 51 - Lunes, 16 de marzo de 2020 - Año XLII

1. Disposiciones generales

PÁGINA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Orden de 9 de marzo de 2020, por la que se fija una cuantía adicional a la establecida en la Orden de 15 de febrero de 2018, por la que se efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2, operaciones 4.2.1 y 4.2.2.), para la operación 4.2.2, al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, de 24 de enero de 2018, que se cita.

9

Extracto de la Orden de 21 de febrero de 2020, por la que se fija una cuantía adicional a la establecida en la Orden de 15 de febrero de 2018, por la que se efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2., operaciones 4.2.1 y 4.2.2), para la operación 4.2.2, al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de 24 de enero de 2018, que se cita.

10

UNIVERSIDADES

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Universidad de Granada, que modifica la Resolución de 5 de febrero de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan ayudas en concurrencia competitiva a proyectos de I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020.

12



Andalucía

ORIGEN & DESTINO

Quinto Centenario de la Primera Vuelta al Mundo



2. Autoridades y personal

2.1. Nombramientos, situaciones e incidencias

UNIVERSIDADES

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Universidad de Sevilla, por la que se nombran funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos a los aspirantes que han superado el proceso selectivo de acceso libre, por el sistema de concurso-oposición, convocado por Resolución de 15 de noviembre de 2018. 14

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación. 16

Resolución de 5 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, por la que se efectúa la convocatoria de contratos laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F. 18

Resolución de 6 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, por la que se efectúa la convocatoria de contratos laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F. 27

UNIVERSIDADES

Resolución de 9 de marzo de 2020, de la Universidad de Granada, por la que se convoca concurso público para la contratación de Profesores Asociados de Ciencias de la Salud para el curso 2019/2020 en el Campus de Granada. 36

EMPRESAS PÚBLICAS Y ASIMILADAS

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, por la que se convoca puesto de trabajo. 37

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Resolución de 11 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por el que se publica el emplazamiento a las personas interesadas en el procedimiento abreviado núm. 743/2019 seguido en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Málaga. 38

Resolución de 10 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se publica el Convenio Marco de colaboración entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y el Parlamento de Andalucía en materia de formación, selección, gestión del conocimiento e investigación. 39

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación. 45

Resolución de 11 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de ampliación de los servicios mínimos establecidos en la Resolución de 3 de marzo de 2019, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que prestan las empresas Ohi Ingesan Servicios de Limpieza, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que realizan el servicio de limpieza en la Universidad de Málaga, mediante la ampliación de servicios mínimos. 110

CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Resolución de 24 de febrero de 2020, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se deja sin efecto la Resolución de 15 de marzo de 2012, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza a la empresa que se cita como laboratorio autorizado a fabricantes para el análisis y contrastación de objetos fabricados con metales preciosos. 115

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Córdoba en el P.A. 43/20 y se emplaza a los terceros interesados. 117

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo a la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla en el P.O. 681/19 y se emplaza a los terceros interesados. 118

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se acuerda publicar en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, la Resolución de 12 de diciembre de 2019, por la que se conceden subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar durante el curso 2019/2020. 119

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se acuerda publicar la Resolución de 12 de diciembre de 2019, de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de ámbito provincial dirigidos a la mediación intercultural durante el curso 2019/2020. 123

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA
Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se delega en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía el control en fase de compromiso de las ayudas y el control administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de autorizaciones de pagos correspondientes a las operaciones que se lleven a cabo mediante encargos y contratos, contempladas en la Submedida 20.1 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, aprobadas por la Dirección General de Fondos Europeos y financiadas, con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural. 127

Resolución de 5 de marzo de 2020, de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, por la que se somete a información pública el Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para los años 2020, 2021 y 2022. 130

Acuerdo de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Córdoba, por el que se abre un período de información pública sobre el proyecto que se cita, en el término municipal de Rute (Córdoba). 132

Acuerdo de 16 de enero de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se abre un período de información pública del expediente que se cita, en el término municipal de Marbella (Málaga). (PP. 153/2020). 134

CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

Resolución de 2 de marzo de 2020, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, por la que se delegan competencias en la persona titular de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves para la suscripción de un convenio de colaboración con la Asociación de Pacientes Cardíacos de Granada. 136

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 21/2020, se ordena la remisión del expediente administrativo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Doce de Sevilla y se emplaza a terceros interesados. 138

UNIVERSIDADES

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Universidad de Sevilla, por la que se ordena la remisión del correspondiente expediente administrativo en relación con el procedimiento ordinario núm. 77/2020, Negociado 7, que se sigue en la Sección Tercera Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla. 139

4. Administración de Justicia

JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA

Edicto de 30 de septiembre de 2019, del Juzgado de Primera Instancia núm. Veinte de Sevilla, dimanante de autos núm. 1833/2018. (PP. 326/2020). 140

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Anuncio de 2 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Córdoba, por el que se notifican los actos administrativos correspondientes a expedientes con incidencias en el Registro de Turismo de Andalucía que a continuación se citan. 142

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Córdoba, por el que se notifican los actos administrativos correspondientes a expedientes con incidencias en el Registro de Turismo de Andalucía que a continuación se citan. 143

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Granada, por el que se notifican actas de infracción, al haberse detectado incumplimiento de la normativa turística, de conformidad con la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía. 145

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo a procedimiento de solicitud de inscripción en el Registro de Coordinadores y Coordinadoras en materia de Seguridad y Salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía. 146

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo al procedimiento de inscripción en el Registro Empresas con Riesgo por Amianto (RERA). 147

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo al procedimiento sancionador por infracción en el orden social, en materia de relaciones laborales. 148

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por el que se notifica a la entidad citada acto administrativo relacionado con las subvenciones concedidas, recaído en el expediente que se indica. 149

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Córdoba, por el que se notifica la ampliación del plazo de resolución del procedimiento sancionador en materia de infracciones en el orden social. 150

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Acuerdo de 28 de enero de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Almería, por el que se da publicidad a la Autorización Ambiental Unificada que se cita, en el término municipal de Bacares (Almería). (PP. 266/2020). 151

Anuncio de 11 de febrero de 2020, de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible, por el que se notifican los actos administrativos que se citan. 152

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas trámites de audiencia relativos a procedimientos administrativos sancionadores incoados en diversas materias. 157

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas Resolución relativa a procedimiento administrativo sancionador incoado en materia de ordenación del sector pesquero y comercialización de productos pesqueros. 158

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas propuesta de resolución de procedimiento administrativo sancionador incoado en diversas materias de pesca. 159

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas acuerdos de inicio relativos a procedimientos administrativos sancionadores incoados en diversas materias. 160

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, por el que se notifica a los interesados los actos relativos a determinados procedimientos que se citan. 162

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Jaén, por el que se notifica a la persona interesada el trámite de audiencia en el procedimiento de cancelación de la inscripción en el Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía. 163

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Jaén, por el que se notifica trámite de audiencia previo a la cancelación de inscripción en Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía de la explotación ES230920000599. 164

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se notifica a la persona interesada resolución que se cita. 165

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se somete a información pública actos administrativos relativos a procedimientos sancionadores en materia de agricultura y pesca. 166

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Comercio, por el que se notifica el acto administrativo que se cita. 167

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Comercio, por el que se notifica el acto administrativo que se cita. 168

CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

Anuncio de 4 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Salud y Familias en Huelva, por el que se publican liquidaciones de tasas por sanciones en expedientes sancionadores por infracción a la normativa en materia de protección al consumidor. 169

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 5 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Cádiz, por el que se notifica resolución en procedimiento de descalificación voluntaria de vivienda protegida. 170

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Córdoba, mediante el que se publica la notificación de requerimiento de subsanación. Ayudas para el alquiler de vivienda habitual 2018. 171

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Córdoba, mediante el que se publica la notificación de la Resolución Favorable de solicitud de Cesión de Uso de Vivienda Protegida. 173

Anuncio de 14 de febrero de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Granada, por el que se hace público la actualización, composición y nombramiento de los nuevos miembros integrantes de la Junta Arbitral del Transporte en esta provincia. 174

Anuncio de 4 de marzo de 2020, de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, por el que se publica relación de personas beneficiarias de ayudas a personas inquilinas del Programa de Fomento del Alquiler a las que no ha sido posible notificar requerimientos de documentación. 175

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 7 de febrero de 2020, del Ayuntamiento de Nerja, de información pública sobre adopción de los símbolos municipales, escudo heráldico y bandera. (PP. 402/2020). 177

Anuncio de 26 de noviembre de 2019, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica Resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir una plaza de Subinspector del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna. (PP. 133/2020). 178

Anuncio de 28 de noviembre de 2019, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad tres plazas de Oficial del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna. (PP. 131/2020). 188

Anuncio de 23 de enero de 2020, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica Resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de oposición libre. (PP. 206/2020). 197

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Orden de 9 de marzo de 2020, por la que se fija una cuantía adicional a la establecida en la Orden de 15 de febrero de 2018, por la que se efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2, operaciones 4.2.1 y 4.2.2), para la operación 4.2.2, al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, de 24 de enero de 2018, que se cita.

La Orden de 15 de febrero de 2018, por la que efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2, operaciones 4.2.1 y 4.2.2), al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de 24 de enero de 2018, establece para la convocatoria 2018 el importe disponible de 21.002.903,38 euros para la línea 3 enmarcada en la operación 4.2.2, con cargo a la partida presupuestaria 1300110000 G/71E/77102/00 C13A0422GO 2016000397.

En el artículo 10.d) del Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía aprobado por Decreto 282/2010, de 4 de mayo, y en el artículo 6.3 de la mencionada Orden de 15 de febrero de 2018, se prevé la posibilidad de incrementar el crédito máximo disponible con una cuantía adicional, todo ello con anterioridad a que se dicte la resolución de concesión y sin necesidad de una nueva convocatoria.

En su virtud y de conformidad con el artículo 58.5 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio,

RESUELVO

Dar publicidad con carácter previo a la resolución de concesión y en los mismos medios que la convocatoria, a la fijación de una cuantía adicional de doce millones de euros (12.000.000 de euros), con cargo a la partida presupuestaria 1300110000 G/71E/77102/00 C13A0422GO 2016000397, con la siguiente asignación presupuestaria por líneas:

Línea	Submedida	Operación	Anualidad			Total	Partida Presupuestaria
			2020	2021	2022		
3	4.2	4.2.2	13.836.657,23	18.000.000,00	1.166.246,15	31.836.657,23	1300110000 G/71E/77102/00 C13A0422GO 2016000397

Todo ello se realiza sin que tal publicidad lleve aparejado la apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes, ni para publicar la resolución correspondiente.

Sevilla, 9 de marzo de 2020

CARMEN CRESPO DÍAZ
Consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca
y Desarrollo Sostenible

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Extracto de la Orden de 21 de febrero de 2020, por la que se fija una cuantía adicional a la establecida en la Orden de 15 de febrero de 2018, por la que se efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2., operaciones 4.2.1 y 4.2.2), para la operación 4.2.2, al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de 24 de enero de 2018, que se cita.

BDNS (Identif): 386364.

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 el presente BOJA y en la base de datos nacional de subvenciones.

Primero. La Orden de 15 de febrero de 2018, por la que efectúa convocatoria para el ejercicio 2018 de las ayudas para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2, operaciones 4.2.1 y 4.2.2), al amparo de la orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de 24 de enero de 2018, establece para la convocatoria 2018 el importe disponible de 21.002.903,38 euros para la línea 3 «Apoyo a proyectos de inversiones materiales e inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas en el sector oleícola y aceituna de mesa», enmarcada en la operación 4.2.2.

Mediante la presente Orden se da publicidad con carácter previo a la resolución de concesión y en los mismos medios que la convocatoria, a la fijación de una cuantía adicional de doce millones de euros (12.000.000 de euros) para la mencionada operación 4.2.2.

Segundo. Beneficiarios.

Línea 3: Las personas físicas o jurídicas del sector del olivar, consideradas Pyme o gran empresa, que ejerzan y asuman las actividades de transformación, comercialización o desarrollo de productos agrícolas o subproductos agrarios. El resultado del proceso de producción podrá ser un producto no agrícola.

Tercero. Objeto.

Dar publicidad a la cuantía adicional de crédito de la operación 4.2.2 en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.d) del Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 282/2010, de 4 de mayo, y en el artículo 6.3 de la mencionada Orden de 15 de febrero de 2018, que prevé la posibilidad de incrementar el crédito máximo disponible con una cuantía adicional, todo ello con anterioridad a que se dicte la resolución de concesión y sin necesidad de una nueva convocatoria.

Cuarto. Bases reguladoras.

Orden de 24 de enero de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de

nuevos productos agrícolas, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (submedida 4.2, operaciones 4.2.1 y 4.2.2).

Quinto. Importe.

La dotación de la convocatoria 2018 de la línea 3 queda fijada en 31.836.657,23, de acuerdo a lo indicado en la siguiente tabla:

Línea	Submedida	Operación	Anualidad			Total	Partida Presupuestaria
			2020	2021	2022		
3	4.2	4.2.2	13.836.657,23	18.000.000	1.166.246,15	31.836.657,23	1300110000G/71E/77102/00 C13A0422GO 2016000397

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes no se ve alterado por la fijación de una cuantía adicional, de manera que es el indicado en la Orden de 15 de febrero de 2018.

Sevilla, 21 de febrero de 2020.- La Viceconsejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, por delegación de firma de la Consejera (Orden de 28.5.2019, BOJA núm. 106, de 5.6.2019), Ana María Corredera Quintana.

1. Disposiciones generales

UNIVERSIDADES

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Universidad de Granada, que modifica la Resolución de 5 de febrero de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan ayudas en concurrencia competitiva a proyectos de I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020.

Por Resolución de 5 de febrero de 2020, de la Rectora de la Universidad de Granada, se aprobaron las bases reguladoras y se convocaron ayudas en concurrencia competitiva a proyectos de I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020, publicada en la dirección web del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.

Esta convocatoria es continuación de la convocada por Resolución de 23 de marzo de 2018 (modificada el 2 de abril) para finalizar esta línea de ayudas y ambas se rigen supletoriamente por el un marco común de las convocatorias, en concurrencia de concesión de ayudas a proyectos de I+D+i aprobado por Resolución de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de 22 de marzo de 2018 ha modificado determinados aspectos relevantes de la de 10 de enero de 2018.

Es voluntad de esta Universidad que ambas convocatorias mantengan los mismos requisitos de participación. No obstante, la convocatoria actual es más restrictiva en cuanto al criterio de participación como co-investigador principal que la convocatoria del año 2018, al no prever la posibilidad de participación como tales a personal de otras entidades andaluzas ni de centros inscritos en el Registro Electrónico del Sistema Andaluz del Conocimiento, aunque sí se permite su participación dentro de los equipos de investigación.

Esta modificación lleva aparejada una ampliación del plazo de presentación de solicitudes, para facilitar las adaptaciones a este nuevo requisito menos restrictivo en aquellos casos en que se estime oportuno.

En base a estos antecedentes, se modifican los siguientes apartados del «Resuelve». Punto tercero. Requisitos de los solicitantes.

1. Se modifica el segundo párrafo del apartado 2:

«Podrán ser coIP los investigadores con vinculación laboral o funcionarial indefinidos que pertenezcan a un centro mixto del CSIC-Universidad de Granada o de las fundaciones públicas de salud de Andalucía», que queda redactado en los siguientes términos:

«Podrán ser coIP los investigadores con vinculación laboral o funcionarial que pertenezcan a otras universidades andaluzas o entidades y organismos públicos de investigación inscritos en el Registro Electrónico del Sistema Andaluz del Conocimiento. El co-IP deberá cumplir los requisitos de vinculación durante todo el periodo solicitado de ejecución del proyecto y aportar junto con la solicitud autorización expresa de su entidad».

2. Se modifica el penúltimo párrafo del apartado 2.b):

«El investigador o investigadora principal emergente deberá incluir en su equipo a un investigador doctor con vinculación funcionarial o laboral estable con esta Universidad, que actuará como orientador científico y ejercerá la tutela del investigador emergente. La persona investigadora que ejerza dicha tutela podrá realizar esta actuación en un único proyecto financiado en el marco de la presente convocatoria», que queda redactado en los siguientes términos:

«El investigador o investigadora principal emergente deberá incluir en su equipo a un investigador doctor con vinculación funcionarial o laboral estable con esta Universidad, que actuará como orientador científico y ejercerá la tutela del investigador emergente. La

persona investigadora que ejerza dicha tutela podrá realizar esta actuación en un único proyecto financiado en el marco de la presente convocatoria. La participación como tutor no será tenida en cuenta a efectos de incompatibilidades con la participación en otros proyectos».

3. Se amplía el plazo de presentación y registro de solicitudes en cinco días hábiles, que pasa a finalizar el 20 de marzo de 2020 a las 23 horas y 59 minutos.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos (2) meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de esta resolución, según disponen los artículos 4.1, 8.3, 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, con carácter potestativo, recurso de reposición ante este Rectorado, en el plazo de un (1) mes, a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución, de conformidad con los artículos 112.1, 123.1 y 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 10 de marzo de 2020.- La Rectora, María Pilar Aranda Ramírez.

2. Autoridades y personal

2.1. Nombramientos, situaciones e incidencias

UNIVERSIDADES

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Universidad de Sevilla, por la que se nombran funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos a los aspirantes que han superado el proceso selectivo de acceso libre, por el sistema de concurso-oposición, convocado por Resolución de 15 de noviembre de 2018.

De acuerdo con lo establecido en la base 10.5 de la Resolución de 15 de noviembre de 2018, de esta Universidad (BOE núm. 287, de 28 de noviembre de 2018, y BOJA núm. 227, de 23 de noviembre de 2018), por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir plazas de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos, de acceso libre, por el sistema de concurso-oposición, vista la propuesta formulada por el Tribunal Calificador y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en la convocatoria, este Rectorado, en uso de las atribuciones legalmente conferidas, ha resuelto:

Primero. Nombrar funcionarios de carrera de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Muesos de la Universidad de Sevilla a los aspirantes que se relacionan en anexo.

Segundo. La toma de posesión de su puesto de trabajo se producirá en el plazo de un mes, a contar desde la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa y contra la misma, y cuantos actos administrativos se deriven de ella, puede interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, ambos plazos contados a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose que, en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- El Rector en funciones, Miguel Ángel Castro Arroyo.

A N E X O

Núm. de orden en el proceso selectivo	Apellidos y nombre
1	López Aceituno, María Dolores
2	Prendes Lacort, Elena María
3	Moya Orozco, Víctor Manuel
4	Luis Trejo, María
5	Cañas Pendón, Francisco
6	Pérez Benito, María Rosario

Núm. de orden en el proceso selectivo	Apellidos y nombre
7	López Villa, Antonio
8	González García, Juan Ángel
9	Lobatón Orta, María de los Ángeles
10	Sánchez Avellaneda, Francisco
11	Gómez Román, María José
12	Garrido Gil, María Eugenia
13	Grandes del Río, María del Pilar
14	Varo Ortega, Miguel
15	Díaz Rivera, Ana

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y a los artículos 60, 61 y 62 del Reglamento General de ingreso, promoción interna y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002 de 9 de enero, esta Viceconsejería, en virtud de las competencias que tiene delegadas por el artículo 1.1.e) de la Orden de 28 de mayo de 2019 (BOJA núm. 106, de 06 de junio), anuncia la provisión de puesto de libre designación con sujeción a las siguientes

B A S E S

Primera. Se convoca la provisión de puesto de trabajo de libre designación, que se detalla en anexo a la presente resolución, que se encuentra vacante.

Segunda. Podrá participar en la presente convocatoria el personal funcionario que reúnan los requisitos señalados para el desempeño del mismo en el anexo que se acompaña y aquellos otros de carácter general exigidos por la legislación vigente.

Tercera. 1. Las solicitudes deberán dirigirse a la Sra. Viceconsejera y serán presentadas en el Registro General de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (calle Tabladilla, s/n), dentro del plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el BOJA, bien directamente o a través de las oficinas a que se refiere el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. En la instancia de solicitud figurarán los datos personales y el puesto que se solicita; además deberá ir acompañada de un «currículum vitae» en el que se hará constar el número de registro de personal, cuerpo de pertenencia y destino actual, grado personal consolidado, títulos académicos, puestos de trabajo desempeñados en la Administración Pública, años de servicio, estudios y cursos realizados y cuantos otros méritos se relacionen con el contenido del puesto que se solicita.

3. Los méritos alegados deberán ser justificados con la documentación original o fotocopias debidamente compulsadas.

Cuarta. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para los peticionarios y el destino adjudicado será irrenunciable, salvo que antes de finalizar el plazo de toma de posesión se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- La Viceconsejera, Ana María Corredera Quintana.

A N E X O**CONVOCATORIA PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN**

Denominación del puesto: Servicio Administración General.

Código: 10022010.

Centro directivo: Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de Granada.

Centro de destino: Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de Granada.

Número de plazas: 1.

Adscripción: F.

Modo de acceso: PLD.

Grupos: A1.

Área funcional: Administración Pública.

Nivel: 27.

C. específico: XXXX- 20.559,84 €.

Experiencia: 3 años.

Localidad: Granada.

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 5 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, por la que se efectúa la convocatoria de contratos laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F.

El artículo 15.1 de la Ley 1/2003, de 10 de abril, de creación del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (en adelante, IFAPA), establece que el organismo podrá celebrar, con cargo a sus presupuestos, contratos laborales para la realización de un proyecto específico de investigación. Tales contratos se ajustarán, según dispone la citada Ley, a la modalidad de obra o servicio determinado y a la de contratos formativos a que se refiere el artículo 15.1.a) y 11.1, respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pudiéndose formalizar con personal investigador o personal científico o técnico así como con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor.

En virtud de los citados preceptos se vienen formalizando por parte de este Instituto contratos laborales de una y otra modalidad en el marco de programas de formación y proyectos específicos de I+D+F, según la naturaleza y características del puesto de trabajo a cubrir, preceptos que con la entrada en vigor de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, han de entenderse adaptados y adecuados a un nuevo marco legal que otorga mejores instrumentos a los agentes del sistema para que puedan ser progresivamente más eficaces y eficientes en el ejercicio responsable de su actividad. La referida ley establece modalidades contractuales que cualquier organismo público de investigación podrá utilizar para vincular al personal técnico e investigador mediante una relación laboral. Entre dichas modalidades contractuales se encuentran, el contrato predoctoral, el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, el contrato de investigador distinguido, o el contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

Los proyectos y programas que sustentan estos contratos gozan de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad del Instituto y responden a actividades que el IFAPA ejecuta, en el ámbito de sus competencias, a iniciativa propia o en colaboración con otras entidades (públicas o privadas), en aquellas áreas de Investigación y Transferencia que se consideren prioritarias para el sector en Andalucía. Estos proyectos requieren, en su mayoría, la realización de trabajos y tareas que por su carácter coyuntural y extraordinario no pueden ser atendidos por el personal fijo de plantilla del IFAPA, de ahí la necesidad de contar recursos humanos cualificados, sin perjuicio de la supervisión de tales trabajos que, en todo caso, corresponderá a dicho personal de plantilla.

Como exige la propia naturaleza de estos contratos, su duración, aunque limitada en el tiempo, estará condicionada, a la efectiva ejecución de las actuaciones que constituyen el proyecto específico de I+D+F objeto del contrato y, por tanto es, en principio, de duración incierta.

A la vista de lo anterior,

RESUELVO

Primero. Convocatoria.

1. Se convocan las contrataciones laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F que se detallan en el Anexo I. En dicho anexo se especifica la duración estimada

de los contratos, así como los requisitos que deberán reunir las personas que estén interesadas en concurrir en el proceso selectivo, los cuales guardarán relación con el programa o proyecto de I+D+F en que se enmarca el contrato.

Además de los requisitos anteriores, la persona solicitante deberá reunir los siguientes:

a) Tener nacionalidad española o ser nacional de otro Estado en los términos del 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.

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

c) 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, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Segundo. Solicitudes, documentación y plazo de presentación.

1. La solicitud y el autobaremo deberán ajustarse a los formularios disponibles en la página web del IFAPA, <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/ifapa>, en el apartado «Oficina Virtual», Empleo Público.

2. Las solicitudes, junto a los autobaremos, se presentarán en la página web del IFAPA en la dirección web indicada, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hechos constar en su solicitud y autobaremo.

3. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contado desde el día siguiente al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de esta Resolución de convocatoria, comenzando dicho plazo a las 00:00 horas del primer día y finalizando a las 24:00 horas del último día. A estos efectos y de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los sábados no se consideran hábiles.

4. La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión de la persona solicitante.

5. A la solicitud y su correspondiente autobaremo deberá acompañarse copia, digitalizada en su caso, de la siguiente documentación, cuya fidelidad con el original garantizarán mediante una declaración responsable o utilización de firma electrónica avanzada:

a) Acreditación de la nacionalidad en caso de que no sea española o bien en caso de que siendo española la persona solicitante no consienta expresamente su consulta a través del sistema de verificación de identidad.

b) Currículo.

c) Titulación o titulaciones académicas exigidas en el Anexo I, o certificación acreditativa de haberla solicitado y tener abonados los derechos, expedida de acuerdo con la Resolución de 26 de junio de 1989, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. Los títulos obtenidos fuera de España habrán de estar convalidados o reconocidos por el Ministerio correspondiente.

d) Documentación acreditativa de los requisitos que se detallan en el Anexo I, que deban reunir las personas que estén interesadas en concurrir al proceso selectivo correspondiente, los cuales guardan relación con el programa o proyecto de I+D+F en que se enmarca el contrato, así como de los méritos consignados en el currículo y recogidos en el autobaremo.

Cada fichero se identificará con el requisito o mérito correspondiente.

La no presentación de la documentación acreditativa de los requisitos supondrá la exclusión de la persona solicitante.

6. Todos los requisitos exigidos deberán poseerse al día de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la presente convocatoria y mantenerse hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

7. Los títulos o certificados oficiales expedidos dentro del Estado Español en alguna de las lenguas españolas cooficiales junto con el castellano, no requerirán traducción literal jurada cuando no resulte precisa la asistencia de ningún órgano técnico para la comprensión del contenido de los mismos.

Tercero. Órganos competentes.

1. El órgano instructor del procedimiento será el Servicio de Recursos Humanos de IFAPA, que se encargará del análisis de las solicitudes presentadas, comprobará que los beneficiarios reúnen los requisitos establecidos, y realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

2. La Comisión de Selección que se reunirá al objeto de valorar los méritos de las personas candidatas estará integrada por las siguientes personas:

- Presidencia: persona titular del Servicio de Investigación e Innovación de IFAPA.
- Vocales: persona proponente del contrato y dos personas funcionarias del Cuerpo Superior Facultativo A1.2 o A2.2 del IFAPA, una de las cuales ejercerá las funciones de secretaria de la comisión de selección.

Los miembros de la comisión estarán sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en el artículo 23.2 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. El órgano competente para dictar las Resoluciones que correspondan en el desarrollo del procedimiento será la persona titular de la Presidencia del IFAPA.

Cuarto. Procedimiento de selección.

1. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, se dictará resolución por la Presidencia del IFAPA declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas. La Resolución se publicará en la página web del IFAPA y en ella se otorgará un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación para alegar en contra de la causa de exclusión, o en su caso, subsanar el defecto que haya motivado la misma.

Las personas aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos de la participación en el proceso selectivo.

2. Transcurrido el plazo establecido en el apartado anterior, o en el supuesto de que ninguna de las personas solicitantes resulte excluida se dictará resolución por la Presidencia del IFAPA, que se publicará en la página web del Instituto, declarando aprobada la lista definitiva de personas aspirantes admitidas.

La resolución por la que se declarará aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos/as agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de reposición ante la Presidencia del IFAPA, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

3. La Comisión de Selección se reunirá al objeto de valorar los méritos de acuerdo con el baremo establecido en el Anexo II de la presente convocatoria, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Las personas aspirantes deberán proceder a la autobaremación de sus méritos conforme al baremo contenido en el Anexo II, referidos a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la presente convocatoria, cumplimentando al efecto el formulario correspondiente. La autobaremación efectuada vinculará a la Comisión de Selección, en el sentido de que la misma solo podrá valorar los méritos que hayan sido alegados y autobaremadados por las personas aspirantes, no pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por aquellas en cada apartado del baremo.

En el supuesto de méritos autobaremadados en subapartados erróneos, la Comisión de Valoración podrá trasladar los mismos al subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación total autoasignada por las personas aspirantes en cada apartado. En ningún caso podrá la Comisión de Valoración otorgar una puntuación mayor a la consignada en cada apartado del baremo por las personas aspirantes.

b) Sólo se valorarán los méritos que hayan sido debidamente alegados y acreditados documentalmente por las personas participantes conforme a lo dispuesto en el Anexo III de la presente resolución y que estén directamente relacionados con el programa o proyecto de I+D+F propio del contrato objeto de la convocatoria, sin que puedan valorarse como méritos los requisitos exigidos en la convocatoria que, en todo caso, deberá reunir la persona solicitante.

En ningún caso la Comisión de Selección dará por supuesta la concurrencia de un mérito que no haya sido alegado y acreditado documentalmente, ni podrá otorgar por cada uno de los apartados puntuación superior a la máxima señalada.

c) Únicamente serán valorados los méritos que se ostenten a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, no computándose los obtenidos con posterioridad.

4. Valorados los méritos, la Comisión de Selección dará traslado al órgano instructor para que efectúe la propuesta de resolución con expresión de la persona candidata propuesta provisional, suplentes, y puntuación otorgada en cada uno de los apartados del baremo.

La resolución se publicará en la página web del IFAPA. Las personas solicitantes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas, para formular cuantas alegaciones estimen pertinentes, de conformidad con el artículo con el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Analizadas las alegaciones presentadas, el órgano instructor, elevará a la Presidencia del IFAPA la propuesta de Resolución con la persona adjudicataria definitiva.

En caso de renuncia del contrato por parte de las personas seleccionadas, podrán formalizar el mismo, previa resolución favorable de la Presidencia del IFAPA, con la persona suplente correspondiente en función de la puntuación otorgada.

5. La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas al procedimiento así como en la lista provisional de personas beneficiarias no supone, en ningún caso, el reconocimiento por parte de IFAPA de que reúne los requisitos generales o particulares exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar para los aspirantes propuestos que definitivamente sean llamados a la contratación, que deberán presentar la documentación original.

6. El resultado del proceso de selección se publicará en la página web del IFAPA. Contra la Resolución que ponga fin al procedimiento de selección se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Presidencia del IFAPA, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

7. La publicación de los actos relacionados con la presente convocatoria sustituirá a la notificación surtiendo los mismos efectos, conforme a lo dispuesto en los artículos 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto. Condiciones del contrato.

1. Con la persona que resulte seleccionada se formalizará un contrato laboral bajo la modalidad de contrato de realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica previsto en el artículo 30 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. La duración de este contrato será la del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca, estando sujeta, en todo caso, la duración del mismo a la financiación del Programa, Convenio o Proyecto correspondiente, ello en relación con lo dispuesto en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las retribuciones que percibirá la persona con la que se formalice el contrato serán las establecidas en la Resolución de la Presidencia del IFAPA para el personal técnico e investigador correspondiente y que tiene su fundamento en el artículo 15.2 de la Ley 1/2003, de 10 de abril, de creación del IFAPA.

4. Los contratos de trabajo se ajustarán a lo dispuesto en la Resolución de convocatoria, al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, a la Ley 1/2003, de creación del IFAPA, y a las demás de general y particular aplicación, asimilándose, en cuanto a permisos, vacaciones y licencias e indemnizaciones por razón del servicio, a lo dispuesto para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

5. El personal con quien se formalice el contrato de trabajo ajustará su actividad a las funciones y tareas propias del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca su contrato. Además, en caso de estar financiados por Fondos Europeos, se deberá hacer constar en todos los trabajos y estudios que se realicen.

6. Si con posterioridad a la formalización del contrato, la persona contratada renunciase al mismo, podrá formalizarse un nuevo contrato, previa resolución favorable de la Presidencia del IFAPA, con la persona suplente correspondiente en función de la puntuación otorgada en el procedimiento de selección, por el tiempo que reste de duración del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca, estando sujeta, en todo caso la duración del mismo a la financiación del Programa, Convenio o Proyecto correspondiente.

Sexto. Memoria y evaluación de la actividad desarrollada.

A la finalización del contrato, y en aquellos casos que se desee prorrogar el mismo, el responsable del proyecto o el proponente de la contratación elaborará un informe evaluando la actividad desarrollada del contratado, que se remitirá al Servicio de Investigación e Innovación y al de Recursos Humanos. Dicho informe será vinculante para la prórroga del mencionado contrato, siempre que la disponibilidad financiera, plazos de ejecución y cumplimiento de los objetivos del proyecto lo permitan.

El Servicio de Investigación e Innovación propondrá las correspondientes prórrogas al Servicio de Recursos Humanos, en función del cumplimiento de las actividades y objetivos previstos en el proyecto para el contrato asignado al mismo.

Séptimo. Financiación.

La financiación de los contratos objeto de esta convocatoria se refleja en el Anexo I.

Octavo. Incorporación del personal seleccionado.

En la resolución del procedimiento de selección se indicará la fecha de incorporación del personal seleccionado, de acuerdo con lo establecido en su respectivo contrato.

Noveno. Recursos.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante este órgano, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación de la misma, o interponer directamente el recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de este acto ante el órgano judicial pertinente, de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 5 de marzo de 2020.- El Presidente, José Cara González.

ANEXO I

CONTRATO	PROYECTO DE I+D+F	FINANCIACIÓN	CENTRO IFAPA	DURACIÓN ESTIMADA	REQUISITOS		
					TITULACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	OTROS REQUISITOS
1	Estilbenos como una alternativa sostenible al anhídrido sulfuroso en vinos (RTA2015-00005-CO2-01)	FEDER	IFAPA Rancho de la Merced (Cádiz)	9 meses	Doctor	- Experiencia en técnicas cromatográficas	- Inglés Nivel B1.
2	Desarrollo de mejores prácticas de mejora y nuevas variedades de habas para impulsar la producción nacional de proteínas en la Unión Europea (AEI. PCIN2019.001.002)	AEI	IFAPA Alameda del Obispo (Córdoba)	15 meses	Licenciatura en Biología o Grado en Biología más Máster Universitario nivel Mec3	- Experiencia en mapeo genético, búsqueda de genes candidatos. - Experiencia en PCR convencional y cuantitativa. - Experiencia en estudios de expresión génica. - Experiencia en análisis de calidad (mediante HPLC/MS, NIRs, etc.) de factores antinutritivos.	

ANEXO II

BAREMO A APLICAR EN LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CANDIDATAS

A) Experiencia profesional, se valorará con un máximo de 45 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Experiencia profesional adquirida en el IFAPA, 0,50 puntos por mes completo o fracción superior a quince días.
- Experiencia profesional adquirida fuera del ámbito del IFAPA, 0,35 puntos por mes completo o fracción superior a quince días.
- Se considera igualmente como experiencia profesional, la adquirida mediante nombramiento como becario/a en cualquier entidad pública o privada de investigación, valorándose 0,20 puntos por mes completo. Si el periodo formativo como becario/a ha tenido lugar en el ámbito del IFAPA, se valorará 0,30 puntos por mes completo.

Para la adecuada valoración de este mérito la Comisión de selección tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- Por experiencia profesional se entenderá la adquirida y acreditada bajo cualquier vínculo jurídico laboral, contractual o administrativo en la misma categoría profesional y titulación a que se opta.

- Si la experiencia profesional se ha adquirido en la categoría profesional inmediata inferior a la que se opta, se aplicará un coeficiente corrector del 0,50 a la puntuación obtenida por este mérito.

B) Producción científica y tecnológica, se valorará la producción científica y tecnológica de las personas candidatas, con un máximo de 40 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Publicaciones:

Tipo de publicación	Primer o último autor	Coautor
Revistas con índice de impacto internacional (JRC, SCI e ISI) ¹	Hasta 3 puntos	Hasta 1,5 puntos
Libros (con ISBN o Depósito legal o Creative Common)	1,5 puntos	1 punto
Otras revistas, capítulos de libros (con ISBN, ISSN o depósito legal o creative common), documentos, informes científico-técnicos, material docente, guías de cultivos, vídeos y otros productos de transferencia. ²	1 punto	0,5 puntos

¹ En función del cuartil en que esté catalogada la revista.

² En el caso de libros de actas de congresos con ISBN, ISSN o depósito legal o creative common, la puntuación se reducirá en medio punto en cada uno de los apartados.

- Obtenciones vegetales y patentes debidamente registradas:

Las obtenciones vegetales y las patentes que acrediten explotación comercial y/o generación de regalías, se valorarán con 3 puntos por cada una.

- Las obtenciones vegetales y las patentes debidamente registradas que no acrediten explotación comercial y/o generación de regalías, se valorarán con 2 puntos por cada una.

- Dirección de tesis doctorales, 1 punto. Dirección de proyectos o trabajos fin de máster y fin de carrera, 0,50 puntos, por cada uno.

- Impartición de cursos, seminarios y jornadas técnicas u otras actividades divulgativas destinadas a profesionales de los sectores agrario, forestal, pesquero o agroalimentario, 0,20 por cada diez horas lectivas.

- Otras actividades de carácter divulgativo, 0,10 puntos por cada diez horas lectivas.

- Participación en ponencias y comunicaciones a Congresos, 0,20 puntos por cada una, diferenciándose si son comunicaciones orales, 0,20 puntos, o póster, 0,10.

C) Formación, se valorará la formación, con un máximo de 15 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Titulaciones académicas de igual o superior nivel y distinta a la exigida en la convocatoria, 2 puntos por el título de Doctor y 1 por el de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, Ingeniero, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, o titulación de Grado o Máster en el caso de titulaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, y 0,50 puntos por el título de Técnico Superior de Formación Profesional o Formación Profesional de segundo grado.

A los efectos de valoración de titulaciones académicas, no serán computados los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

- Expediente académico correspondiente a la titulación exigida, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por nota media de Matrícula de Honor: 5 puntos.
- Por nota media de Sobresaliente: 4 puntos.
- Por nota media de Notable: 2 puntos.

- Asistencia a actividades formativas o de perfeccionamiento, 0,10 puntos por cada 20 horas lectivas. Para acciones formativas de menor duración, se aplicará la valoración establecida proporcionalmente. Únicamente se valorarán por una sola vez los cursos de idéntico contenido y denominación, aunque se repita su participación.

- Realización de estancias en centros de I+D+F, 0,20 puntos por cada mes de estancia.

- Conocimiento técnico profesional de un idioma oficial en el ámbito de la Unión Europea, distinto del español, de acuerdo con la siguiente escala:

- 0,5 Nivel A2: Elemental.
- 1,0 Nivel B1: Intermedio.
- 1,5 Nivel B2: Intermedio alto.
- 2,0 Nivel C1: Avanzado.
- 2,5 Nivel C2: Muy avanzado.

Si en la convocatoria se exige como requisito el conocimiento de un idioma, habrá de estarse a dicho idioma con el nivel requerido, siendo aplicable este apartado al conocimiento de otros idiomas distintos del exigido, no computándose las lenguas maternas.

En los casos de solicitudes que obtengan igual puntuación, a efectos de resolver el empate, éste se dirimirá en atención a la mayor puntuación obtenida en cada uno de los apartados del baremo según el orden en que aparecen.

ANEXO III

JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL DE LOS MÉRITOS

Los méritos deberán ser justificados y acreditados mediante la presentación de copia digitalizada de los documentos que a continuación se relacionan, cuya fidelidad con el original garantizarán mediante la utilización de firma electrónica avanzada, teniendo en cuenta que si se aportaran contratos, informes, certificados o cualquier otro documento en lengua distinta al castellano, necesariamente habrán de acompañarse de la traducción jurada, oficial o certificada correspondiente.

Quedan exceptuadas de lo anterior las publicaciones o comunicaciones científicas escritas en inglés. En el caso de publicaciones o comunicaciones científicas cuyo idioma sea distinto al inglés, la traducción jurada queda restringida exclusivamente a los elementos contenidos en el abstract.

Igualmente se excepcionan los títulos o certificados oficiales expedidos dentro del Estado Español en alguna de las lenguas españolas cooficiales junto con el castellano, para los que no resulte precisa la asistencia de ningún órgano técnico para la comprensión del contenido de los mismos. No obstante, la comisión de valoración podrá requerir en cualquier momento del procedimiento la traducción jurada del contenido de dichos documentos.

- Para la experiencia profesional: copia de los contratos de trabajo registrados en el Servicio Público de Empleo correspondiente que detallen la categoría profesional en la que se han prestado los servicios, e informe de vida laboral actualizada o documento equivalente, así como, en su caso, certificado del órgano competente que especifique las funciones desempeñadas.

Si la experiencia profesional se ha adquirido en virtud de vínculo jurídico no laboral, aquélla se acreditará mediante copia del documento en el que se formalice la prestación de servicios, con indicación del período de duración de la misma y la categoría profesional en la que se han prestado dichos servicios.

La experiencia como becario/a se acreditará mediante copia de la resolución de adjudicación de la beca y certificación del organismo público de investigación correspondiente expresiva del período de tiempo en el disfrute de la beca.

- Para la producción científica y tecnológica:
 - Publicaciones:
 - De libros, capítulos, actas de congresos, etc., copia de las páginas donde aparezca el título general e ISBN o depósito legal, y los autores.
 - De artículos, copia de primera y última página, donde consten autor/es, revista donde se ha publicado, fecha de publicación, título y edición.
 - De artículos aceptados, justificante que acredite la notificación del editor.
 - Las patentes y obtenciones vegetales, mediante copia del documento que certifique su inscripción en la oficina pública de registro correspondiente. La generación de regalías deberán acreditarse documentalmente.
 - Dirección de tesis doctorales o dirección de proyectos o trabajos fin de máster y fin de carrera, copia del certificado oficial correspondiente.
 - La impartición de cursos, seminarios, jornadas técnicas, ponencias, o comunicaciones a congresos, copia del certificado o nombramiento como profesor o ponente donde conste su nombre y apellidos, nombre de la actividad docente, fecha de realización, número de horas impartidas y la entidad organizadora. Tratándose de ponencias y comunicaciones a congresos, deberá aportarse copia de las mismas.
 - La impartición de otras actividades de carácter divulgativo, copia del certificado donde conste su nombre y apellidos, nombre de la actividad divulgativa, fecha de realización, número de horas realizadas en la actividad y la entidad organizadora.
- Para la formación:
 - Titulaciones académicas, copia del título o certificado de haber abonado los derechos de expedición del mismo.
 - Expediente académico, copia de la certificación académica donde conste la calificación media obtenida.
 - La asistencia a actividades formativas o de perfeccionamiento: copia del título o certificado del curso donde conste la entidad que lo organiza, imparte u homologa, la materia y el número de horas lectivas.
 - Documento acreditativo de las estancias en centros de I+D+F y de su duración.
 - Copia del título o certificado expedido por organismos o instituciones públicas o privadas que utilicen como referencia las escalas del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, donde conste el nivel acreditado de conocimiento de dicho idioma.

La persona interesada será personalmente responsable de la veracidad de la documentación aportada, estando obligado a presentar los documentos originales, en cualquier momento, a requerimiento de la Administración.

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 6 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, por la que se efectúa la convocatoria de contratos laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F.

El artículo 15.1 de la Ley 1/2003, de 10 de abril, de creación del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (en adelante, IFAPA), establece que el organismo podrá celebrar, con cargo a sus presupuestos, contratos laborales para la realización de un proyecto específico de investigación. Tales contratos se ajustarán, según dispone la citada ley, a la modalidad de obra o servicio determinado y a la de contratos formativos a que se refiere el artículo 15.1.a) y 11.1, respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pudiéndose formalizar con personal investigador o personal científico o técnico así como con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor.

En virtud de los citados preceptos se vienen formalizando por parte de este Instituto contratos laborales de una y otra modalidad en el marco de programas de formación y proyectos específicos de I+D+F, según la naturaleza y características del puesto de trabajo a cubrir, preceptos que con la entrada en vigor de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, han de entenderse adaptados y adecuados a un nuevo marco legal que otorga mejores instrumentos a los agentes del sistema para que puedan ser progresivamente más eficaces y eficientes en el ejercicio responsable de su actividad. La referida ley establece modalidades contractuales que cualquier organismo público de investigación podrá utilizar para vincular al personal técnico e investigador mediante una relación laboral. Entre dichas modalidades contractuales se encuentran, el contrato predoctoral, el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, el contrato de investigador distinguido, o el contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

Los proyectos y programas que sustentan estos contratos gozan de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad del Instituto y responden a actividades que el IFAPA ejecuta, en el ámbito de sus competencias, a iniciativa propia o en colaboración con otras entidades (públicas o privadas), en aquellas áreas de Investigación y Transferencia que se consideren prioritarias para el sector en Andalucía. Estos proyectos requieren, en su mayoría, la realización de trabajos y tareas que por su carácter coyuntural y extraordinario no pueden ser atendidos por el personal fijo de plantilla del IFAPA, de ahí la necesidad de contar recursos humanos cualificados, sin perjuicio de la supervisión de tales trabajos que, en todo caso, corresponderá a dicho personal de plantilla.

Como exige la propia naturaleza de estos contratos, su duración, aunque limitada en el tiempo, estará condicionada, a la efectiva ejecución de las actuaciones que constituyen el proyecto específico de I+D+F objeto del contrato y, por tanto es, en principio, de duración incierta.

A la vista de lo anterior,

RESUELVO

Primero. Convocatoria.

1. Se convocan las contrataciones laborales en el marco de proyectos específicos de I+D+F que se detallan en el Anexo I. En dicho anexo se especifica la duración estimada

de los contratos, así como los requisitos que deberán reunir las personas que estén interesadas en concurrir en el proceso selectivo, los cuales guardarán relación con el programa o proyecto de I+D+F en que se enmarca el contrato.

Además de los requisitos anteriores, la persona solicitante deberá reunir los siguientes:

a) Tener nacionalidad española o ser nacional de otro Estado en los términos del 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.

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

c) 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, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Segundo. Solicitudes, documentación y plazo de presentación.

1. La solicitud y el autobaremo deberán ajustarse a los formularios disponibles en la página web del IFAPA, <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/ifapa>, en el apartado «Oficina Virtual», Empleo Público.

2. Las solicitudes, junto a los autobaremos, se presentarán en la página web del IFAPA en la dirección web indicada, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hechos constar en su solicitud y autobaremo.

3. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contado desde el día siguiente al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de esta Resolución de convocatoria, comenzando dicho plazo a las 00:00 horas del primer día y finalizando a las 24:00 horas del último día. A estos efectos y de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los sábados no se consideran hábiles.

4. La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión de la persona solicitante.

5. A la solicitud y su correspondiente autobaremo deberá acompañarse copia, digitalizada en su caso, de la siguiente documentación, cuya fidelidad con el original garantizarán mediante una declaración responsable o utilización de firma electrónica avanzada:

a) Acreditación de la nacionalidad en caso de que no sea española o bien en caso de que siendo española la persona solicitante no consienta expresamente su consulta a través del sistema de verificación de identidad.

b) Currículo.

c) Titulación o titulaciones académicas exigidas en el Anexo I, o certificación acreditativa de haberla solicitado y tener abonados los derechos, expedida de acuerdo con la Resolución de 26 de junio de 1989, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. Los títulos obtenidos fuera de España habrán de estar convalidados o reconocidos por el Ministerio correspondiente.

d) Documentación acreditativa de los requisitos que se detallan en el Anexo I, que deban reunir las personas que estén interesadas en concurrir al proceso selectivo correspondiente, los cuales guardan relación con el programa o proyecto de I+D+F en que se enmarca el contrato, así como de los méritos consignados en el currículo y recogidos en el autobaremo.

Cada fichero se identificará con el requisito o mérito correspondiente.

La no presentación de la documentación acreditativa de los requisitos supondrá la exclusión de la persona solicitante.

6. Todos los requisitos exigidos deberán poseerse al día de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la presente convocatoria y mantenerse hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

7. Los títulos o certificados oficiales expedidos dentro del Estado Español en alguna de las lenguas españolas cooficiales junto con el castellano, no requerirán traducción literal jurada cuando no resulte precisa la asistencia de ningún órgano técnico para la comprensión del contenido de los mismos.

Tercero. Órganos competentes.

1. El órgano instructor del procedimiento será el Servicio de Recursos Humanos de IFAPA, que se encargará del análisis de las solicitudes presentadas, comprobará que los beneficiarios reúnen los requisitos establecidos, y realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

2. La Comisión de Selección que se reunirá al objeto de valorar los méritos de las personas candidatas estará integrada por las siguientes personas:

- Presidencia: persona titular del Servicio de Formación y Transferencia de Tecnología de IFAPA.

- Vocales: persona proponente del contrato y dos personas funcionarias del Cuerpo Superior Facultativo A1.2 o A2.2 del IFAPA, una de las cuales ejercerá las funciones de secretaria de la comisión de selección.

Los miembros de la comisión estarán sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en los artículos 23.2 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. El órgano competente para dictar las resoluciones que correspondan en el desarrollo del procedimiento será la persona titular de la Presidencia del IFAPA.

Cuarto. Procedimiento de selección.

1. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, se dictará Resolución por la Presidencia del IFAPA declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas. La resolución se publicará en la página web del IFAPA y en ella se otorgará un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación para alegar en contra de la causa de exclusión, o en su caso, subsanar el defecto que haya motivado la misma.

Las personas aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos de la participación en el proceso selectivo.

2. Transcurrido el plazo establecido en el apartado anterior, o en el supuesto de que ninguna de las personas solicitantes resulte excluida se dictará Resolución por la Presidencia del IFAPA, que se publicará en la página web del Instituto, declarando aprobada la lista definitiva de personas aspirantes admitidas.

La resolución por la que se declarará aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos/as agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de reposición ante la Presidencia del IFAPA, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

3. La Comisión de Selección se reunirá al objeto de valorar los méritos de acuerdo con el baremo establecido en el Anexo II de la presente convocatoria, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Las personas aspirantes deberán proceder a la autobaremación de sus méritos conforme al baremo contenido en el Anexo II, referidos a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la presente convocatoria, cumplimentando al efecto el formulario correspondiente. La autobaremación efectuada vinculará a la Comisión de Selección, en el sentido de que la misma solo podrá valorar los méritos que hayan sido alegados y autobaremadados por las personas aspirantes, no pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por aquellas en cada apartado del baremo.

En el supuesto de méritos autobaremadados en subapartados erróneos, la Comisión de Valoración podrá trasladar los mismos al subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación total autoasignada por las personas aspirantes en cada apartado. En ningún caso podrá la Comisión de Valoración otorgar una puntuación mayor a la consignada en cada apartado del baremo por las personas aspirantes.

b) Sólo se valorarán los méritos que hayan sido debidamente alegados y acreditados documentalmente por las personas participantes conforme a lo dispuesto en el Anexo III de la presente resolución y que estén directamente relacionados con el programa o proyecto de I+D+F propio del contrato objeto de la convocatoria, sin que puedan valorarse como méritos los requisitos exigidos en la convocatoria que, en todo caso, deberá reunir la persona solicitante.

En ningún caso la Comisión de Selección dará por supuesta la concurrencia de un mérito que no haya sido alegado y acreditado documentalmente, ni podrá otorgar por cada uno de los apartados puntuación superior a la máxima señalada.

c) Únicamente serán valorados los méritos que se ostenten a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, no computándose los obtenidos con posterioridad.

4. Valorados los méritos, la Comisión de Selección dará traslado al órgano instructor para que efectúe la propuesta de resolución con expresión de la persona candidata propuesta provisional, suplentes, y puntuación otorgada en cada uno de los apartados del baremo.

La resolución se publicará en la página web del IFAPA. Las personas solicitantes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas, para formular cuantas alegaciones estimen pertinentes, de conformidad con el artículo con el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Analizadas las alegaciones presentadas, el órgano instructor, elevará a la Presidencia del IFAPA la propuesta de Resolución con la persona adjudicataria definitiva.

En caso de renuncia del contrato por parte de las personas seleccionadas, podrán formalizar el mismo, previa resolución favorable de la Presidencia del IFAPA, con la persona suplente correspondiente en función de la puntuación otorgada.

5. La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas al procedimiento así como en la lista provisional de personas beneficiarias no supone, en ningún caso, el reconocimiento por parte de IFAPA de que reúne los requisitos generales o particulares exigidos en la Resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de éstos tendrá lugar para los aspirantes propuestos que definitivamente sean llamados a la contratación, que deberán presentar la documentación original.

6. El resultado del proceso de selección se publicará en la página web del IFAPA. Contra la Resolución que ponga fin al procedimiento de selección se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Presidencia del IFAPA, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses

desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

7. La publicación de los actos relacionados con la presente convocatoria sustituirá a la notificación surtiendo los mismos efectos, conforme a lo dispuesto en los artículos 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto. Condiciones del contrato.

1. Con la persona que resulte seleccionada se formalizará un contrato laboral bajo la modalidad de contrato de realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica previsto en el artículo 30 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. La duración de este contrato será la del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca, estando sujeta, en todo caso, la duración del mismo a la financiación del Programa, Convenio o Proyecto correspondiente, ello en relación con lo dispuesto en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las retribuciones que percibirá la persona con la que se formalice el contrato serán las establecidas en la Resolución de la Presidencia del IFAPA para el personal técnico e investigador correspondiente y que tiene su fundamento en el artículo 15.2 de la Ley 1/2003, de 10 de abril, de creación del IFAPA.

4. Los contratos de trabajo se ajustarán a lo dispuesto en la Resolución de convocatoria, al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, a la Ley 1/2003, de creación del IFAPA, y a las demás de general y particular aplicación, asimilándose, en cuanto a permisos, vacaciones y licencias e indemnizaciones por razón del servicio, a lo dispuesto para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

5. El personal con quien se formalice el contrato de trabajo ajustará su actividad a las funciones y tareas propias del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca su contrato. Además, en caso de estar financiados por Fondos Europeos, se deberá hacer constar en todos los trabajos y estudios que se realicen.

6. Si con posterioridad a la formalización del contrato, la persona contratada renunciase al mismo, podrá formalizarse un nuevo contrato, previa resolución favorable de la Presidencia del IFAPA, con la persona suplente correspondiente en función de la puntuación otorgada en el procedimiento de selección, por el tiempo que reste de duración del proyecto o actividad de I+D+F en que se enmarca, estando sujeta, en todo caso la duración del mismo a la financiación del Programa, Convenio o Proyecto correspondiente.

Sexto. Memoria y evaluación de la actividad desarrollada.

A la finalización del contrato, y en aquellos casos que se desee prorrogar el mismo, el responsable del proyecto o el proponente de la contratación elaborará un informe evaluando la actividad desarrollada del contratado, que se remitirá al Servicio de Formación y Transferencia de Tecnología y al de Recursos Humanos. Dicho informe será vinculante para la prórroga del mencionado contrato, siempre que la disponibilidad financiera, plazos de ejecución y cumplimiento de los objetivos del proyecto lo permitan.

El Servicio de Formación y Transferencia de Tecnología propondrá las correspondientes prórrogas al Servicio de Recursos Humanos, en función del cumplimiento de las actividades y objetivos previstos en el proyecto para el contrato asignado al mismo.

Séptimo. Financiación.

La financiación de los contratos objeto de esta convocatoria se refleja en el Anexo I.

Octavo. Incorporación del personal seleccionado.

En la resolución del procedimiento de selección se indicará la fecha de incorporación del personal seleccionado, de acuerdo con lo establecido en su respectivo contrato.

Noveno. Recursos.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante este órgano, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación de la misma, o interponer directamente el recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de este acto ante el órgano judicial pertinente, de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- El Presidente, José Cara González.

ANEXO I

CONTRATO	PROYECTO DE I+D+F	FINANCIACIÓN	CENTRO IFAPA	DURACIÓN ESTIMADA	REQUISITOS		
					TITULACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	OTROS REQUISITOS
1	Acciones de demostración e información sobre la biodegradación de efluentes de agroquímicos generados en las prácticas agrícolas (RSRR. RSRR1900.002.001)	FEADER	IFAPA Las Torres (Sevilla)	27 meses a tiempo parcial	Ingeniería Agrónoma o Máster Habilitante o Licenciatura en Biología o Grado en Biología más Máster Universitario nivel MECES 3 relacionado con temática de proyecto.	- Experiencia en microbiología de suelo - Experiencia en uso de plantas para fitorremediación. - Experiencia docente	- Carnet conducir B. - Disponibilidad para viajar*.

(*) Este requisito requiere de presentación de declaración jurada al respecto.

ANEXO II

BAREMO A APLICAR EN LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CANDIDATAS

A) Experiencia profesional, se valorará con un máximo de 45 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Experiencia profesional adquirida en el IFAPA, 0,50 puntos por mes completo o fracción superior a quince días.
- Experiencia profesional adquirida fuera del ámbito del IFAPA, 0,35 puntos por mes completo o fracción superior a quince días.
- Se considera igualmente como experiencia profesional, la adquirida mediante nombramiento como becario/a en cualquier entidad pública o privada de investigación, valorándose 0,20 puntos por mes completo. Si el periodo formativo como becario/a ha tenido lugar en el ámbito del IFAPA, se valorará 0,30 puntos por mes completo.

Para la adecuada valoración de este mérito la Comisión de selección tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- Por experiencia profesional se entenderá la adquirida y acreditada bajo cualquier vínculo jurídico laboral, contractual o administrativo en la misma categoría profesional y titulación a que se opta.

- Si la experiencia profesional se ha adquirido en la categoría profesional inmediata inferior a la que se opta, se aplicará un coeficiente corrector del 0,50 a la puntuación obtenida por este mérito.

B) Producción científica y tecnológica, se valorará la producción científica y tecnológica de las personas candidatas, con un máximo de 40 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Publicaciones:

Tipo de publicación	Primer o último autor	Coautor
Revistas, capítulos de libros (con ISBN, ISSN o depósito legal o creative common), documentos, informes científico-técnicos, material docente, guías de cultivos, vídeos y otros productos de transferencia. ¹	3 puntos	1,5 puntos
Revistas con índice de impacto internacional (JRC, SCI e ISI) ²	Hasta 1 punto	Hasta 0,5 puntos

¹ En el caso de libros de actas de congresos con ISBN, ISSN o depósito legal o creative common, la puntuación se reducirá en medio punto en cada uno de los apartados.

² En función del cuartil en que esté catalogada la revista.

- Obtenciones vegetales y patentes debidamente registradas:

Las obtenciones vegetales y las patentes que acrediten explotación comercial y/o generación de regalías, se valorarán con 3 puntos por cada una.

- Las obtenciones vegetales y las patentes debidamente registradas que no acrediten explotación comercial y/o generación de regalías, se valorarán con 2 puntos por cada una.

- Dirección de proyectos o trabajos fin de máster y fin de carrera, 0,50 puntos, por cada uno.

- Impartición de cursos, seminarios y jornadas técnicas u otras actividades divulgativas destinadas a profesionales de los sectores agrario, forestal, pesquero o agroalimentario, 0,20 por cada diez horas lectivas.

- Otras actividades de carácter divulgativo, 0,10 puntos por cada diez horas lectivas.

- Participación en ponencias y comunicaciones a Congresos, 0,20 puntos por cada una, diferenciándose si son comunicaciones orales, 0,20 puntos, o póster, 0,10.

C) Formación, se valorará la formación, con un máximo de 15 puntos, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Titulaciones académicas de igual o superior nivel y distinta a la exigida en la convocatoria, 2 puntos por el título de Doctor y 1 punto por el de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, Ingeniero, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, o titulación de Grado o Máster en el caso de titulaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, y 0,50 puntos por el título de Técnico Superior de Formación Profesional o Formación Profesional de segundo grado.

A los efectos de valoración de titulaciones académicas, no serán computados los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

- Expediente académico correspondiente a la titulación exigida, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por nota media de Matrícula de Honor: 5 puntos.
- Por nota media de Sobresaliente: 4 puntos.
- Por nota media de Notable: 2 puntos.

- Asistencia a actividades formativas o de perfeccionamiento, 0,10 puntos por cada 20 horas lectivas. Para acciones formativas de menor duración, se aplicará la valoración establecida proporcionalmente. Únicamente se valorarán por una sola vez los cursos de idéntico contenido y denominación, aunque se repita su participación.

- Realización de estancias en centros de I+D+F, 0,20 puntos por cada mes de estancia.

- Conocimiento técnico profesional de un idioma oficial en el ámbito de la Unión Europea, distinto del español, de acuerdo con la siguiente escala:

- 0,5 Nivel A2: Elemental.
- 1,0 Nivel B1: Intermedio.
- 1,5 Nivel B2: Intermedio alto.
- 2,0 Nivel C1: Avanzado.
- 2,5 Nivel C2: Muy avanzado.

Si en la convocatoria se exige como requisito el conocimiento de un idioma, habrá de estarse a dicho idioma con el nivel requerido, siendo aplicable este apartado al conocimiento de otros idiomas distintos del exigido, no computándose las lenguas maternas.

En los casos de solicitudes que obtengan igual puntuación, a efectos de resolver el empate, éste se dirimirá en atención a la mayor puntuación obtenida en cada uno de los apartados del baremo según el orden en que aparecen.

ANEXO III

JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL DE LOS MÉRITOS

Los méritos deberán ser justificados y acreditados mediante la presentación de copia digitalizada de los documentos que a continuación se relacionan, cuya fidelidad con el original garantizarán mediante la utilización de firma electrónica avanzada, teniendo en cuenta que si se aportaran contratos, informes, certificados o cualquier otro documento en lengua distinta al castellano, necesariamente habrán de acompañarse de la traducción jurada, oficial o certificada correspondiente.

Quedan exceptuadas de lo anterior las publicaciones o comunicaciones científicas escritas en inglés. En el caso de publicaciones o comunicaciones científicas cuyo idioma sea distinto al inglés, la traducción jurada queda restringida exclusivamente a los elementos contenidos en el abstract.

Igualmente se excepcionan los títulos o certificados oficiales expedidos dentro del Estado Español en alguna de las lenguas españolas cooficiales junto con el castellano, para los que no resulte precisa la asistencia de ningún órgano técnico para la comprensión del contenido de los mismos. No obstante, la comisión de valoración podrá requerir en cualquier momento del procedimiento la traducción jurada del contenido de dichos documentos.

Para la experiencia profesional: copia de los contratos de trabajo registrados en el Servicio Público de Empleo correspondiente que detallen la categoría profesional en la que se han prestado los servicios, e informe de vida laboral actualizada o documento equivalente, así como, en su caso, certificado del órgano competente que especifique las funciones desempeñadas.

Si la experiencia profesional se ha adquirido en virtud de vínculo jurídico no laboral, aquélla se acreditará mediante copia del documento en el que se formalice la prestación de servicios, con indicación del período de duración de la misma y la categoría profesional en la que se han prestado dichos servicios.

La experiencia como becario/a se acreditará mediante copia de la resolución de adjudicación de la beca y certificación del organismo público de investigación correspondiente expresiva del período de tiempo en el disfrute de la beca.

Para la producción científica y tecnológica:

- Publicaciones:

- De libros, capítulos, actas de congresos, etc, copia de las páginas donde aparezca el título general e ISBN o depósito legal, y los autores.

- De artículos, copia de primera y última página, donde consten autor/es, revista donde se ha publicado, fecha de publicación, título y edición.
- De artículos aceptados, justificante que acredite la notificación del editor.
- Las patentes y obtenciones vegetales, mediante copia del documento que certifique su inscripción en la oficina pública de registro correspondiente. La generación de regalías deberán acreditarse documentalmente.
- Dirección de proyectos o trabajos fin de máster y fin de carrera, copia del certificado oficial correspondiente.
- La impartición de cursos, seminarios, jornadas técnicas, ponencias, o comunicaciones a congresos, copia del certificado o nombramiento como profesor o ponente donde conste su nombre y apellidos, nombre de la actividad docente, fecha de realización, número de horas impartidas y la entidad organizadora. Tratándose de ponencias y comunicaciones a congresos, deberá aportarse copia de las mismas.
- La impartición de otras actividades de carácter divulgativo, copia del certificado donde conste su nombre y apellidos, nombre de la actividad divulgativa, fecha de realización, número de horas realizadas en la actividad y la entidad organizadora.

Para la formación:

- Titulaciones académicas, copia del título o certificado de haber abonado los derechos de expedición del mismo.
- Expediente académico, copia de la certificación académica donde conste la calificación media obtenida.
- La asistencia a actividades formativas o de perfeccionamiento: copia del título o certificado del curso donde conste la entidad que lo organiza, imparte u homologa, la materia y el número de horas lectivas.
- Documento acreditativo de las estancias en centros de I+D+F y de su duración.
- Copia del título o certificado expedido por organismos o instituciones públicas o privadas que utilicen como referencia las escalas del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, donde conste el nivel acreditado de conocimiento de dicho idioma.

La persona interesada será personalmente responsable de la veracidad de la documentación aportada, estando obligado a presentar los documentos originales, en cualquier momento, a requerimiento de la Administración.

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

UNIVERSIDADES

Resolución de 9 de marzo de 2020, de la Universidad de Granada, por la que se convoca concurso público para la contratación de Profesores Asociados de Ciencias de la Salud para el curso 2019/2020 en el Campus de Granada.

Conforme a las normas contenidas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril; Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades; Estatutos de la Universidad de Granada, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía; Real Decreto 898/85, de 30 de abril, sobre Régimen de Profesorado Universitario, y posteriores modificaciones del mismo; el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en el BOJA de 9 de mayo de 2008; Real Decreto 1558/86, de 28 de junio (modificado por Real Decreto 1652/1991, de 11 de octubre), el Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 3 de octubre de 1995 y sus modificaciones por Acuerdos del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 23 de febrero de 1999, de 28 de noviembre de 2000 y de 4 de marzo de 2008, se convoca Concurso Público para la adjudicación de contratos de Profesores Asociados de Ciencias de la Salud en el Campus de Granada que se indican en el anexo correspondiente de esta convocatoria.

Código	Dedicación	Departamento	Ámbito de Conocimiento	Perfil	Número de plazas
1/21/PCS/1920	3+3 horas	Fisioterapia	Fisioterapia	ACTIVIDAD DOCENTE: Docencia en Prácticas Tuteladas I y II. CATEGORÍA ASISTENCIAL: Fisioterapeuta. CENTRO ASISTENCIAL: Hospital Clínico San Cecilio. UNIDAD: Servicio de Fisioterapia. ACTIVIDAD ASISTENCIAL: Propia de Fisioterapia	1
2/21/PCS/1920	3+3 horas	Fisioterapia	Fisioterapia	ACTIVIDAD DOCENTE: Docencia en Prácticas Tuteladas I y II. CATEGORÍA ASISTENCIAL: Fisioterapeuta. CENTRO ASISTENCIAL: Hospital Virgen de las Nieves. UNIDAD: Servicio de Fisioterapia. ACTIVIDAD ASISTENCIAL: Propia de Fisioterapia	1
3/21/PCS/1920	3+3 horas	Psiquiatría	Psiquiatría	ACTIVIDAD DOCENTE: Propia del Área. CATEGORÍA ASISTENCIAL: Facultativo Especialista de Área. CENTRO ASISTENCIAL: Hospital Clínico San Cecilio. UNIDAD: Servicio de Psiquiatría. ESPECIALIDAD: Psiquiatría. ACTIVIDAD ASISTENCIAL: Propia de Psiquiatría	1
4/21/PCS/1920	3+3 horas	Psiquiatría	Psiquiatría	ACTIVIDAD DOCENTE: Propia del Área. CATEGORÍA ASISTENCIAL: Facultativo Especialista de Área. CENTRO ASISTENCIAL: Hospital Virgen de las Nieves. UNIDAD: Servicio de Psiquiatría. ESPECIALIDAD: Psiquiatría. ACTIVIDAD ASISTENCIAL: Propia de Psiquiatría	1

Las bases de la convocatoria se encuentran disponibles en la página web del Servicio de PDI (serviciopdi.ugr.es).

El plazo de presentación de solicitudes será de siete días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el BOJA.

La publicación de todas las actuaciones del procedimiento selectivo se llevarán a cabo en los lugares indicados en las bases de la convocatoria.

Granada, 9 de marzo de 2020.- La Rectora, María Pilar Aranda Ramírez.

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

EMPRESAS PÚBLICAS Y ASIMILADAS

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, por la que se convoca puesto de trabajo.

Convocatoria de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, entidad central de apoyo y gestión de la investigación, dependiente de la Consejería de Salud y Familias, para incorporar en Sevilla un/a Coordinador/a del Área de Big Data.

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, organización perteneciente a la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, es la entidad central de apoyo y gestión a la investigación del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Asimismo, se encarga de impulsar de forma efectiva la I+D+i en Salud en nuestra comunidad autónoma. Mediante la puesta en común de información, servicios y herramientas para la gestión, desarrollo y transferencia de la producción científica en Salud, la Fundación Progreso y Salud pretende contribuir al desarrollo de una investigación Biosanitaria de excelencia en Andalucía, sostenible, competitiva a nivel europeo, acorde con las necesidades de salud de los ciudadanos.

La presente convocatoria se realiza en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019. Al respecto, el citado artículo 13.3, en su párrafo segundo, determina que, para mantener la necesaria coordinación en todos los ámbitos del sector público andaluz, en cuanto al control y seguimiento de los gastos personal y evolución de sus plantillas, las fundaciones –entre otras– deben solicitar autorización a esta Consejería con carácter previo a la aplicación del porcentaje correspondiente de la tasa de reposición a que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Habiéndose recibido la preceptiva autorización el 10 de diciembre de 2019 por la Secretaría General de Racionalización, Regeneración y Transparencia y Secretaría General de Administración Pública, la Dirección Gerencia de esta Fundación, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 27, letra k), de sus Estatutos aprobados e inscritos en el Registro de Fundaciones de Andalucía, anuncia la convocatoria de un puesto cuyas bases se encuentran publicadas en la página web de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud:

<http://www.juntadeandalucia.es/fundacionprogresoysalud/es/la-fundacion/trabaja-con-nosotros>

Asimismo, la convocatoria se encuentra publicada en el espacio para las ofertas de empleo de entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/sobre-junta/funcionamiento/ofertas-empleo.html>

El plazo de presentación de solicitudes y datos curriculares permanecerá abierto hasta la fecha que figura en la convocatoria de empleo, publicada en dichos espacios.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- El Director Gerente, Gonzalo Balbontín Casillas.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Resolución de 11 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por el que se publica el emplazamiento a las personas interesadas en el procedimiento abreviado núm. 743/2019 seguido en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Málaga.

De conformidad con lo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de Málaga por oficio dictado en el Procedimiento Abreviado número 743/2019 seguido en ese Juzgado a instancia de doña Nuria Rodríguez Gallego, con DNI ***6819**, contra la Resolución de 4 de diciembre de 2018, de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Málaga, por la que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes en el ámbito de la provincia de Málaga, de acuerdo con lo establecido en el art. 49.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y las Bases de la Convocatoria impugnada,

HE RESUELTO

Primero. Emplazar a las personas interesadas en dicho procedimiento para que se personen como demandadas, si a su derecho conviene en el plazo de 9 días a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en los términos que se establecen en el art. 50.3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Segundo. Ordenar la remisión del expediente administrativo al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de Málaga, una vez conste en el mismo la publicación mencionada en el número anterior.

Sevilla, 11 de marzo de 2020.- La Secretaria General, Ana M.^a Vielba Gómez.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Resolución de 10 de marzo de 2020, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se publica el Convenio Marco de colaboración entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y el Parlamento de Andalucía en materia de formación, selección, gestión del conocimiento e investigación.

Con fecha 10 de marzo de 2020 se ha suscrito Convenio Marco de colaboración en materia de formación, selección, gestión del conocimiento e investigación entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y el Parlamento de Andalucía.

Para general conocimiento y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de dicho convenio, como anexo a la presente resolución.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- El Director, Juan Carlos González González.

CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA EN MATERIA DE FORMACIÓN, SELECCIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN

En Sevilla, 10 de marzo de 2020

R E U N I D O S

Por una parte, doña Marta Bosquet Aznar, en su calidad de Presidenta del Parlamento de Andalucía y en representación del mismo, y de acuerdo con las competencias determinadas en el artículo 29.1 del Reglamento del Parlamento de Andalucía, aprobado por el pleno el día 28 de septiembre de 2005.

Por otra, don Juan Carlos González González, Director del Instituto Andaluz de Administración Pública, nombrado por el Decreto 412/2019, de 5 de marzo (BOJA núm. 46, de 8 de marzo), en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 12.g) de los estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio, modificado por el Decreto 98/2014, de 10 de junio.

Ambas partes, en ejercicio de los cargos que desempeñan, se reconocen mutua capacidad para obligarse y suscribir el presente convenio y a tal efecto

E X P O N E N

1.º Que un principio esencial para la gestión eficaz y eficiente de las administraciones públicas es la formación del personal cuyos servicios sostienen la acción pública en todos los sectores administrativos. La formación constituye un instrumento de motivación y compromiso, de progreso personal y profesional. Por otra parte, 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, considera la formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales como un derecho individual y como un principio de conducta de los empleados públicos.

Otro elemento esencial del buen funcionamiento de la administración de la Junta de Andalucía es el referente a la calidad de los servicios, hasta tal punto que el artículo 6 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, establece el deber de llevar a cabo una mejora continua de la calidad de dichos servicios por medio de sistemas de gestión y evaluación orientados al logro de la excelencia.

2.º El Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante, el Instituto) es una agencia administrativa adscrita a la Consejería competente en materia de administración pública, a la que corresponde, entre otros fines, según el artículo 4.1 de sus estatutos, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la administración pública, con especial referencia a las administraciones públicas andaluzas; la formación del personal al servicio de la administración de la Junta de Andalucía; la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección y demás funciones que se le encomienden, en los términos que detallan sus estatutos. De conformidad con el artículo 4.2.m) de estos últimos, cuenta entre sus funciones específicas con la de «colaborar y cooperar con otros órganos y entidades, públicos y privados con funciones de formación del personal y de estudio, investigación y enseñanza de las disciplinas y técnicas aplicables a las Administraciones y entidades públicas andaluzas y a la Administración de Justicia en Andalucía». Por su parte, el artículo 5.2 de los citados estatutos contempla un variado elenco de actuaciones para la consecución de sus fines en materia de investigación y evaluación: «realizar, con sus propios medios o mediante contratos o convenios, estudios y trabajos sobre el funcionamiento de las organizaciones públicas y, en especial, de la Junta de Andalucía»; «promover la investigación en aquellas materias relacionadas con la organización y actividad de las Administraciones y entidades públicas andaluzas», etc. En los mismos términos dispone el punto 4 del artículo 4 de los estatutos al manifestar que, «en el ámbito de sus competencias, el Instituto podrá concertar Convenios con instituciones del Estado, de otras Comunidades Autónomas o Entidades Locales, así como con cualquier otra entidad pública o privada».

Por otra parte, la disposición final segunda del Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, atribuye al Instituto, dentro de sus competencias y funciones, la gestión de la evaluación de las políticas públicas.

3.º Los artículos 100 y siguientes de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, por la cual queda derogada la Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Andalucía, disponen que el Parlamento es el órgano inviolable que representa al pueblo andaluz y establecen sus normas de composición, organización y funcionamiento, Concretamente el artículo 102.1 recoge que el Parlamento goza de plena autonomía reglamentaria, presupuestaria, administrativa y disciplinaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, este organizará y, en su caso, patrocinará la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento de sus funcionarios para facilitar su promoción y la mejora en la prestación de los servicios. Así mismo, en virtud del artículo 15.4 de dicho Estatuto, aprueba su propia oferta de empleo público.

El Parlamento de Andalucía ha desarrollado una intensa labor formativa desde 1996, habiendo creado su propia comisión de formación continua y la infraestructura necesaria para ejecutar el plan de formación de cada ejercicio. También ha convocado y resuelto los procesos de selección derivados de todas sus ofertas de empleo público.

Aun así, ha manifestado su voluntad de contar con la colaboración del Instituto para los planes de formación del personal a su servicio en lo que concierne a materiales, medios audiovisuales, personal docente y homologación de acciones formativas, así como en los procesos de selección.

El Parlamento de Andalucía posee plena competencia sobre su personal, pudiendo concertar los convenios de cooperación que considere necesarios para tal fin.

4.º En el marco normativo mencionado en los puntos anteriores, ambas partes estiman necesario actualizar el convenio de colaboración en materia de formación, que data de 11 de marzo de 1998 y que ha constituido un instrumento regular y fructífero de colaboración entre las partes. Desde que se otorgara se ha generado una labor conjunta respecto de la formación corporativa y funcional de su respectivo personal a través de los planes de formación del Instituto y del Parlamento. Por ello, se estima necesaria la suscripción de este convenio para dar continuidad a la atención de las necesidades formativas profesionales.

Por lo expuesto, las partes acuerdan suscribir el presente convenio marco de colaboración, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del convenio.

El presente convenio tiene por objeto articular un marco de colaboración entre el Instituto y el Parlamento para la celebración de actividades docentes, selección, gestión del conocimiento e investigación y en cualquier otro ámbito de interés mutuo relativo al fortalecimiento de la administración pública y mejora de la gestión pública.

Segunda. Modalidades de colaboración.

La colaboración entre el Instituto y el Parlamento podrá tener por objeto las siguientes modalidades:

A) Asesoramiento y colaboración en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación de ambas instituciones. Esta modalidad podrá comprender, entre otras, las siguientes actuaciones:

La organización conjunta de cursos, conferencias, seminarios, congresos y publicaciones.

Facilitar la participación del personal de ambas instituciones en las acciones formativas organizadas por ellas, de conformidad con las disponibilidades existentes y dentro del marco normativo aplicable.

Organizar por el Instituto actividades formativas específicas para el personal al servicio del Parlamento. Esta formación se incluirá en los planes de formación aprobados por aquel, en el marco normativo vigente y de conformidad con las disponibilidades presupuestarias.

Prestación de asistencia técnica y asesoramiento en cuestiones de formación.

Desarrollar u organizar otras actividades en materia de formación, dentro de las disponibilidades de las partes.

B) Evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los servicios públicos, así como impulso en la evaluación de programas y políticas públicas.

C) La realización conjunta de proyectos de investigación y desarrollo.

D) La colaboración en los procesos de selección de personal.

E) Cuantas otras sean consideradas de interés mutuo, dentro de las disponibilidades de las partes y de las actividades que constituyen el objeto del presente convenio.

Tercera. Instrumentos específicos de colaboración.

1. Las actividades conjuntas que se inicien al amparo del presente convenio se llevarán a cabo en los términos previstos en el mismo y en los convenios específicos que a tal efecto suscriban ambas partes. Los instrumentos específicos de colaboración deberán mejorar la eficiencia de la gestión pública, facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, contribuir a la realización de actividades de utilidad pública y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

2. Sin perjuicio de otras cuestiones legalmente exigibles según su naturaleza, los instrumentos específicos de colaboración contemplarán necesariamente los siguientes aspectos:

- a) Denominación, naturaleza del proyecto y su duración.
- b) Centros o entidades que ejecutarán el programa o proyecto y el director del mismo.
- c) Definición de los objetivos que se espera conseguir y detalle de las actividades con descripción del plan de trabajo, que incluirá las fases a desarrollar, la planificación de actividades y la cronología de su desarrollo.

d) Facultades de las partes.

e) Medios personales y materiales que exija el proyecto.

Los bienes de equipo aportados por cada una de las partes en un proyecto común serán siempre propiedad de la parte que los aporte.

f) El presupuesto total de la actividad y los recursos para su ejecución y financiación y la compensación económica a abonar por la colaboración prestada, si procede. Se determinarán las obligaciones y compromisos económicos asumidos por cada entidad, la forma de realizarlas y el calendario de las aportaciones.

La gestión y justificación de los gastos que incluyan compromisos financieros se ajustarán a lo dispuesto en la legislación presupuestaria.

g) Normas de coordinación, ejecución y seguimiento del proyecto, así como la determinación de las personas responsables de la actuación.

h) Cuando proceda, los relacionados con la confidencialidad y publicación de los resultados, la regulación de la propiedad intelectual e industrial de los resultados derivados de la ejecución del proyecto.

i) En su caso, la propiedad de los medios materiales o construidos en el marco del proyecto o programación, así como el régimen de utilización y propiedad de los resultados obtenidos por parte de las dos instituciones, de acuerdo con las cláusulas de este Convenio.

Cuarta. Financiación.

Del presente convenio no se deriva contraprestación económica alguna entre las partes, sin perjuicio de aquellas obligaciones de contenido económico que puedan surgir de los instrumentos específicos de colaboración.

Quinta. Comisión de seguimiento.

1. Con el fin de llevar a cabo el seguimiento del presente convenio y resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan derivarse de su aplicación, se constituirá una comisión de seguimiento paritaria integrada por dos miembros de cada una de las partes. Esta comisión estará presidida por la persona titular de la dirección del Instituto o persona en la que delegue. Además nombrará a una persona funcionaria del Instituto que actuará como secretaria con voz pero sin voto.

A la comisión de seguimiento le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

a) Preparar los acuerdos e instrumentos específicos ejecutivos del presente convenio dentro de las modalidades de colaboración establecidas en la cláusula segunda.

b) Elevar las propuestas que elabore a los órganos competentes de ambas partes.

c) Aclarar y decidir cuantas dudas puedan plantearse en la interpretación y ejecución de los Convenios específicos.

d) Realizar el seguimiento de los convenios específicos que se suscriban.

2. La comisión de seguimiento se constituirá en el plazo de un mes contado a partir de la firma del convenio y podrá reunirse cuantas veces se estime conveniente, a petición de alguna de las partes y en todo caso una vez al año. La convocatoria se efectuará por la persona titular de la secretaría con, al menos, siete días hábiles de antelación, salvo en

los casos de acreditada urgencia, justificada en la convocatoria, en los que esta se podrá hacer con un mínimo de tres días hábiles de antelación.

Para la válida constitución de la comisión será necesaria al menos la asistencia, personal o a distancia, del presidente y el secretario, o quienes les suplan, y la mitad, al menos de sus miembros.

3. Los acuerdos de la comisión serán adoptados por mayoría de votos. A estos efectos, corresponde al presidente dirimir con su voto los empates.

4. La comisión de seguimiento podrá dictar sus normas internas de funcionamiento, si bien de forma supletoria le será aplicable el régimen jurídico de los órganos colegiados previstos en el artículo 91 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta. Régimen jurídico.

El presente convenio se rige por lo establecido en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El presente convenio de colaboración queda excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 6, sin perjuicio de la aplicación de los principios del citado texto legal, en defecto de normas especiales, para resolver las dudas y lagunas que puedan plantearse, de conformidad con lo establecido en su artículo 4.

Séptima. Naturaleza interadministrativa.

Como establece el artículo 47 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el presente convenio constituye un acuerdo con efectos jurídicos, de carácter interadministrativo, que incluye la utilización de medios y recursos para el ejercicio de competencias propias o delegadas.

Octava. Duración del convenio.

1. El presente convenio será eficaz desde el momento de su firma y sus disposiciones tendrán una vigencia de cuatro años, pudiendo ser prorrogado por acuerdo unánime de las partes hasta un máximo de cuatro años.

2. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el punto anterior, las partes podrán acordar su prórroga. La prórroga del convenio precisará comunicación en la que conste el consentimiento expreso del órgano competente para su firma.

Novena. Causas extintivas.

Los convenios se extinguen por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Son causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

e) Por imposibilidad sobrevenida de cumplir el fin mismo del convenio o alguna actuación esencial de las previstas en el mismo, después de que la causa sea examinada conjuntamente por las partes.

En los casos de imposibilidad o incumplimiento, las partes estudiarán la viabilidad del convenio, con carácter previo a su extinción, en el seno de la comisión de seguimiento. Si, tras la reunión de la comisión, continuara la situación de incumplimiento o imposibilidad a

juicio de una de las partes firmantes, la misma notificará a la otra, de forma motivada, la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

Décima. Liquidación del convenio.

La resolución del convenio dará lugar a su liquidación con objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes.

Si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del convenio existen actuaciones en curso de ejecución las partes, a propuesta de la comisión de seguimiento, podrán acordar la continuación o finalización de las que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas. En todo caso habrá de respetarse los plazos de ejecución de las acciones formativas que se encuentren planificadas y aprobadas en dicho momento.

Undécima. Modificaciones.

Cualquier modificación del presente convenio podrá adoptarse siempre antes de la finalización de su plazo de vigencia originario y requerirá acuerdo unánime de los firmantes, a propuesta de la comisión de seguimiento. La modificación observará los mismos requisitos formales exigidos para el otorgamiento del presente convenio.

Duodécima. Resolución de controversias.

Las partes firmantes se comprometen a resolver de forma amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo e interpretación del presente convenio a través de la comisión de seguimiento. No obstante, de persistir las discrepancias su resolución corresponderá a la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Decimotercera. Protección de datos y confidencialidad.

Este convenio queda sujeto a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016). En desarrollo y adaptación del mismo, en España ha sido aprobada la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Decimocuarta. Publicidad oficial.

De acuerdo con el principio de publicidad establecido en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, y dada la trascendencia que el presente Convenio tiene, las partes consideran oportuna su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Asimismo, de conformidad con el principio de publicidad activa para los convenios de colaboración, previsto en el artículo 15.b) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, ambas partes se comprometen a publicar los datos del presente convenio legalmente exigidos en sus respectivos portales de transparencia.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio, en cada una de sus páginas, en el lugar y fecha arriba indicados. Por el Parlamento de Andalucía, la Presidenta, Fdo.: Marta Bosquet Aznar. Por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Director, Fdo.: Juan Carlos González González.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación (cod. convenio 71103042012020), suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 14 de noviembre de 2019, modificado con fecha 29 de enero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de febrero de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

Índice		
CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
I	1	Objeto
	2	Ámbito funcional
	3	Transformación Fusión, Absorción
	4	Ámbito personal
	5	Ámbito territorial
	6	Ámbito temporal
	7	Denuncia, prórroga y revisión
	8	Absorción y compensación del Convenio Colectivo
	9	Indivisibilidad del Convenio
II	Garantías	
	10	Igualdad de oportunidades y no discriminación
	11	Igualdad efectiva de mujeres y hombres
III	Protección del medio ambiente	
	12	Protección del medio ambiente

CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
IV	Comisión paritaria de interpretación y vigilancia. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos	
	13	Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia
	14	Procedimientos de solución voluntaria de conflictos
	15	Subcomisiones de la comisión del Convenio
V	Organización del trabajo y clasificación profesional	
	16	Organización del trabajo
	17	Principios de la organización del trabajo
	18	Clasificación profesional
VI	Provisión de puestos de trabajo, estabilidad y promoción	
	19	Provisión de puestos de trabajo
	20	Contratación de personal
	21	Movilidad funcional
	22	Movilidad geográfica
	23	Permutas
VII	Promoción profesional	
	24	Promoción profesional
VIII	Jornada laboral y horarios	
	25	Jornada de trabajo
	26	Calendario laboral
IX	Vacaciones, permisos y licencias	
	27	Vacaciones anuales
	28	Permisos retribuidos
	29	Licencias retribuidas
	30	Permisos no retribuidos
X	Excedencias	
	31	Excedencia voluntaria
	32	Excedencia forzosa
	33	Excedencias por razón de violencia de género
	34	Provisión de puestos vacantes por excedencias
XI	Suspensión del contrato de trabajo	
	35	Suspensión del contrato de trabajo
XII	Régimen disciplinario	
	36	Normas generales
	37	Graduación de infracciones y faltas
	38	Sanciones
	39	Prescripción de las faltas y sanciones
	40	Procedimiento sancionador
XIII	Formación y perfeccionamiento personal	
	41	Alcance y objetivos
	42	Plan de formación
	43	Comisión de formación
	44	Formación colectiva e individual
	45	Perfeccionamiento profesional
	46	Recursos para la formación

CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
	Seguridad y salud laboral	
XIV	47	Obligación legal
	48	Reconocimientos médicos
	Estructura salarial y condiciones económicas.	
XV	49	Estructura salarial
	50	Gastos de viaje e indemnizaciones
	Acción social	
XVI	51	Fondo de acción social
	52	Garantía económica
	53	Anticipos reintegrables
	54	Carné de empleado
	Derechos sindicales	
XVII	55	Derechos de los trabajadores
	56	Derechos sindicales
	57	Delegados de personal y comité de empresa
	58	Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla
	59	Horas sindicales
	60	Comité intercentros
	61	Secciones sindicales
	62	Espacios, tabloneros de anuncios y gestión de la comunicación
	63	Asambleas de trabajadores
	64	Publicidad del convenio colectivo
	65	Derechos y garantías
	Jubilación	
XVIII	66	Jubilación.
	Seguros y responsabilidades	
XIX	67	Seguros de accidentes y responsabilidades profesionales
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	1ª	Vigencia de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre
	2ª	Aplicación del artículo 19 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.
	3ª	Retribuciones del año 2019.
ANEXOS	I	Tabla salarial 2019 con niveles profesionales y conceptos retributivos I Convenio
	II	Tabla retribución antigüedad
	III	Plan de Igualdad
	IV	Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la Agencia Pública Andaluza de Educación (en adelante, la Agencia), y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Agencia.

Bajo el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Agencia habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende todos los fines y actividades que en la actualidad desarrolla, o en el futuro desarrolle, la Agencia o Entidad de Derecho Público o empresa que, en su caso, la sucediese, en todos sus centros y dependencias radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Transformación, fusión o absorción.

En los supuestos de transformación, fusión o absorción de la Agencia con otra Entidad de derecho público de la Junta de Andalucía o con alguna de sus empresas, todas las referencias efectuadas en este Convenio Colectivo a la Agencia se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico-laboral, preste sus servicios a la Agencia. Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo, salvo lo previsto en la legislación vigente a la firma del contrato.

Exclusiones. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

10. El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero, Consejero Delegado o miembro de los órganos de dirección de la Agencia, siempre que dicha actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tales cargos.
11. El personal de alta dirección, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto; así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extra-estatutario propio, que le será aplicable mientras desempeñe dichas funciones.
12. Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Agencia se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral.
13. El personal que preste sus servicios en empresas que, conforme a la legislación civil y/o mercantil y de acuerdo con lo legalmente establecido en materia de contratación para las Agencias públicas, tengan suscrito contrato de obras, consultoría y asistencia o servicios, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en locales de la Agencia.
14. El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas. No obstante, en los contratos que la Agencia pudiera concertar con este tipo de empresas, se hará constar que conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/1999, durante el tiempo que fueren cedidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir de dichas Agencias, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desempeñar, calculada por unidad de tiempo.

A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Agencia, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 524/2008, de 16 de diciembre, por el que se regulan las competencias y el procedimiento en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del Sector Público Andaluz).

Artículo 5. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo constituidos y/o gestionados por la Agencia, así como en aquellos otros que pueda crear o gestionar en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Igualmente les serán aplicables al personal de la Agencia que pudiera encontrarse desplazado, prestando sus servicios, en todo caso, bajo la dirección de la Agencia en la sede o locales de cualquier administración o institución, para ejecutar o dar cumplimiento a los encargos o encomiendas atribuidos a la Agencia por la Administración de la que es medio instrumental, en virtud de convenios de colaboración concertados por ésta última; así como al personal de la Agencia que pudiera encontrarse desplazado fuera del territorio nacional o de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo Rector de la Agencia y el oportuno informe favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores. Su vigencia será de dos años desde el día de su firma.

Todos los conceptos retributivos, incluido el complemento personal cuando corresponda, para cada uno de sus dos años siguientes de vigencia, a contar desde el día de su firma, serán establecidos mediante la oportuna revisión, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en cualquier otra norma legal o acuerdo que le sea de aplicación.

Artículo 7. Denuncia, prórroga y revisión.

- Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá solicitarse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera.

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión negociadora. Para considerar válida la denuncia, dicho escrito deberá ir acompañado de una relación de las cuestiones, materias y contenidos de las propuestas objeto de negociación.

- De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos aplicándose a todos los conceptos incluidos en el concepto de masa salarial correspondiente al año inmediato anterior el incremento previsto en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para los trabajadores de las Agencias públicas empresariales, así como cualquier norma o acuerdo legal que le sea de aplicación.

- Salvo pacto en contrario, el plazo máximo para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, una vez denunciado el anterior, será de ocho meses como máximo, una vez constituida la Comisión negociadora.

- Denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, en tanto no medie acuerdo para la firma de otro que venga a sustituirle, se entenderá provisionalmente prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine sobre su retroactividad.

Artículo 8. Absorción y compensación del Convenio Colectivo.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a las existentes en la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente alguna de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad. De no mediar acuerdo sobre dicha renegociación en el plazo de tres meses, a contar desde la firmeza de la resolución judicial o administrativa, las partes se someterán a la mediación del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO II

Garantías

Artículo 10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 11. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Agencia, conjuntamente con la representación de los trabajadores y la Dirección de la misma se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Agencia, para lo que se suscribirá un Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer. Dicho Plan se desarrollará en un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. El Plan de Igualdad forma parte como Anexo IV del presente Convenio una vez aprobado.

CAPÍTULO III

Protección del medio ambiente

Artículo 12. Protección del medio ambiente.

En el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las partes se comprometen a adoptar las medidas que fueren necesarias en línea con una política de protección medioambiental, y en concreto, para el logro de los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético, de telefonía, de agua, de papel y cualesquiera otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y, en su caso, eliminación, puedan provocar una agresión al medio ambiente.
- Incremento de la concienciación de los trabajadores de la Agencia y los proveedores en esta materia.

La Agencia se compromete a colocar recipientes adecuados que faciliten la recogida y posterior reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en todas sus oficinas e instalaciones, y en especial para aquellos productos que pudieran ser catalogados como tóxicos o contaminantes una vez agotada su vida útil.

La Dirección se compromete al diseño y establecimiento de una política activa de reducción de consumo energético mediante la utilización de fuentes de energía alternativas, previa auditoría de consumos. Asimismo, promoverá actuaciones entre sus empleados, mediante acción social, para contribuir a la reducción de la contaminación ambiental.

Anualmente, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se analizarán las medidas adoptadas por la Agencia en la protección del medio ambiente.

CAPÍTULO IV

Comisión paritaria de interpretación y vigilancia (CIV). Procedimientos de solución voluntaria de conflictos

Artículo 13. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia (CIV).

- Se crea una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia (CIV) del presente Convenio Colectivo, denominada Comisión del Convenio, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con la composición, competencias y funciones que seguidamente se expresan.

- Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes firmantes y un mínimo de dos, con facultades de delegación en cualquiera de ellos. Los representantes de la parte social serán elegidos, por los delegados de personal de entre sus miembros.

- Contará con un Secretario designado por la Dirección General de la Agencia, así como de los asesores necesarios en número máximo de dos, y paritario, por cada sesión que se celebre, con voz y sin voto.

- La Comisión funcionará en Pleno o en Subcomisiones. Son funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo de los contenidos establecidos en las cláusulas del presente Convenio.
2. Arbitraje previo a la adopción de medidas de conflicto colectivo, en todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, cuando alguna de las partes las someta a su consideración.
3. Participación en las modificaciones del catálogo de puestos de trabajos y de las vacantes para los sistemas de provisión.
4. Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley General de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía para su personal laboral, para cada ejercicio.
5. Vigilancia de su cumplimiento, a la que contribuirá con la documentación necesaria la parte empresarial, que se aportará en un plazo no superior a veinte días.
6. La actualización y modificación del presente Convenio Colectivo en todas las cuestiones no previstas expresamente en los apartados anteriores. A tal efecto,

ambas partes confieren expresamente a la Comisión del Convenio las competencias para modificarlo. Los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes presentes en la Comisión, que pasarán a formar parte del presente Convenio Colectivo con la misma fuerza obligatoria de éste.

- La Comisión del Convenio, como órgano colegiado, se dotará de un Reglamento de Funcionamiento que deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de cada una de las partes. Dicho reglamento pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

- La Comisión del Convenio se reunirá tras la solicitud de una de las dos partes en el plazo máximo de un mes. Toda convocatoria efectuada por cada parte contendrá un orden del día, que se acompañará, en su caso, con la documentación necesaria. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará con la asistencia de cada una de las partes, independientemente del número de asistentes de cada una de ellas.

Artículo 14. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de interpretación y vigilancia sobre asuntos de su competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 15. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

Para un mejor análisis y estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la decisión de la Comisión del Convenio, ésta podrá constituir cuantas Subcomisiones estime necesarias.

La creación de cada una de las Subcomisiones precisará acuerdo de la Comisión del Convenio adoptado por mayoría absoluta de cada una de las partes.

Todo acuerdo adoptado por cualquiera de las Subcomisiones se elevará a la Comisión del Convenio para estudio y, en su caso, aprobación.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 16. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Agencia, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos y facultades reconocidas a la representación de los trabajadores en el presente Convenio y en la normativa que le sea de aplicación.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en los grupos profesionales que se establecen en el artículo 18, por las funciones y tareas que definan el puesto de trabajo que ocupa, conforme al contenido de la prestación del servicio y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como competencia profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

Artículo 17. Principios de la organización del trabajo.

En virtud de este Convenio Colectivo, la Agencia asume como principios en los que dicha entidad de derecho público fundamenta la organización del trabajo en todos sus centros y dependencias, los siguientes:

1. La racionalización y mejora permanente de todos sus procesos operativos, en orden a obtener una mejor prestación de servicios a los ciudadanos, con el objetivo de obtener la calidad total en el desarrollo de sus actuaciones.
2. La garantía del cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo que pueda ofertar mediante procedimientos públicos y transparentes.
3. La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
4. La valoración de los puestos y la evaluación del desempeño.

Artículo 18. Clasificación profesional. Criterios.

1. La clasificación profesional en la Agencia pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en su estructura organizativa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Se acuerda que el sistema de clasificación profesional responda al modelo de Grupos Profesionales y Niveles, siendo los principales elementos del nuevo modelo así como sus reglas de implantación, las que se exponen a continuación:

Definiciones de los diferentes elementos de organización:

El sistema de Clasificación profesional define los elementos organizativos que sirven para encuadrar profesionalmente a los puestos de trabajo y sobre los que se articula el desarrollo horizontal y vertical dentro de la organización de las y los profesionales. Estos elementos organizativos son los Grupos Profesionales, integrados por diferentes Niveles, que agrupan los distintos puestos de trabajo. En todo caso, estos elementos han de estar directamente relacionados con los perfiles de puestos de trabajo establecidos para la configuración de los inventarios de puestos de trabajo por la Consejería competente: perfil de dirección, de gestión, de soporte técnico a la gestión, perfil técnico especialista, perfil profesional especialista, perfil de soporte administrativo y perfil subalterno y/o de oficios, junto a la formación mínima y/o específica requerida para el desempeño de cada uno de ellos. A estos efectos, se entenderá por:

- Puesto de trabajo: El conjunto de funciones para atender las necesidades específicas de las personas usuarias y de la organización, las tareas esenciales que se deben poner en práctica para atenderlas (prestación de servicios) desde uno o varios perfiles de actuación y/o responsabilidad con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

- Grupo Profesional: Es la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea una determinada competencia profesional para la que se requiere un nivel de contribución, sustentado en las capacidades profesionales, que constituye el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

- Nivel: Agrupación de puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un mismo Grupo Profesional, dentro del cual es posible el progreso competencial, que se adquiere fundamentalmente por la adquisición de nuevas capacidades profesionales, con la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión del que se es responsable.

Factores de adscripción al Grupo profesional y Nivel.

La adscripción de los trabajadores de la Agencia a cada Grupo Profesional y Nivel, se realizará en función de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, de la naturaleza de la actividad, que viene definida por

los procesos y subprocesos en los que se interviene, de la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo y desarrollo de las actividades profesionales asociadas a los distintos puestos de trabajo y de las competencias y capacidades necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo.

Grupos Profesionales y Niveles.

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional. El trabajador deberá participar en los procesos y desempeñar las funciones pertenecientes al Grupo Profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, sólo en el caso de las profesiones reguladas, y de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.

La clasificación en los distintos grupos se realizará por aplicación de las competencias y capacidades necesarias del puesto de trabajo que se definen a continuación:

A) Formación y experiencia: Nivel mínimo de conocimiento exigido para desempeñar las funciones encomendadas, teniendo en cuenta el grado de dificultad para su desempeño. El factor formación se concreta en términos de capacidades profesionales que se adquieren a través de:

- a) Titulación académica.
- b) Otras formaciones.
- c) Experiencia profesional y laboral.

B) Iniciativa: Grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas y funciones, y según los distintos niveles existentes en cada grupo profesional. Emisión de juicios o ejecución de acciones ante la situación de trabajo.

C) Autonomía: Nivel de supervisión requerida y tipo de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones, conforme a los niveles existentes en cada grupo profesional.

D) Responsabilidad: Influencia de las actuaciones sobre los resultados, y grado de amplitud y relevancia del impacto de los resultados, en función de los niveles del grupo profesional.

E) Complejidad: Variedad y grado de dificultad de los cometidos que integran la actividad, según los niveles del grupo profesional.

3. De acuerdo con los factores señalados se establecen los siguientes Grupos Profesionales y Niveles, ajustándose a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, conforme al artículo 22.3. del Estatuto de Trabajadores.

Grupo profesional «O». Subdirectores y Administradores.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo nombrados por libre designación al que le es exigible como requisito formativo estar en posesión de un título universitario de grado, máster o equivalente, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente, u homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente.

De manera general, los puestos de trabajo de libre designación son aquéllos en los que se van a desarrollar funciones de confianza y asesoramiento, con especial dedicación, disponibilidad y confidencialidad.

Pueden tener especial dificultad técnica y requerir un superior nivel de responsabilidad, autonomía, e iniciativa.

Su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección General de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

A los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional les será de aplicación el Convenio Colectivo.

Se integran en el Grupo Profesional de libre designación, los siguientes niveles:

- Subdirector.
- Administrador.

Subdirector. Se integrarán en este nivel los puestos de trabajo destinados a desempeñar funciones de coordinación y gestión de distintas áreas de funcionalidad dentro de una misma Dirección o bien de la gestión de un área funcional con una alta complejidad y amplitud, organización y gestión de una Dirección. Podrá dirigir y coordinar a los trabajadores que ejerzan funciones de Administración de área y demás personal perteneciente a la misma.

Administrador. Se integrarán en este nivel los puestos de trabajo destinados a gestionar un área funcional o parte de la misma. Es el que determina las responsabilidades concretas de cada actividad y quien coordina que la actividad se realice. Su gestión está destinada a que las secuencias de actividades que están diseñadas se produzcan y por ende produzca el resultado deseado.

Grupo profesional «1». Técnicos.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo a los que les son exigibles como requisito formativo estar en posesión de un título universitario de grado, máster o equivalente, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente, u homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente.

Asimismo, se podrán integrar en el nivel inferior de este grupo (Técnico base) l los puestos de trabajo a los que le son exigibles la titulación correspondiente a un ciclo formativo de grado superior, o equivalente, con una experiencia acreditada de tres años al menos en el mismo campo profesional. Esto será sólo de aplicación en procesos de promoción interna.

Dado que la Jefatura de Departamento desarrolla funciones de confianza, con especial dedicación y disponibilidad, su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

Los puestos de trabajo de este grupo profesional podrán tener responsabilidad directa o indirecta en la gestión de parte de un área funcional considerada como Departamento con responsabilidades técnicas complejas y cualificadas. En función de las exigencias para el desempeño de sus competencias se dividen en tres niveles.

Los Niveles son:

- Jefatura de Departamento.
- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Técnico base.

Grupo profesional «2». Administrativos.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo de a los que les son exigibles como requisito formativo preferente estar en posesión de un título correspondiente a un ciclo formativo de grado superior ó equivalente, ó bien el título de bachillerato, homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente, o bien conocimiento acreditado de manera fehaciente. A estos efectos se considera que posee los citados conocimientos cuando tenga una experiencia de al menos cinco años de trabajos realizados en una actividad igual o similar a la que se le pretende integrar. En el caso de los titulados en bachillerato se deberá acreditar al menos seis meses de experiencia laboral similar a la citada anteriormente y supere el correspondiente proceso selectivo previsto al efecto. La opción de acceso mediante conocimiento acreditado únicamente será de aplicación al personal de la Agencia en los procesos de promoción interna.

Dado que la Jefatura de negociado, Secretario de Dirección y Conductor de Dirección desarrollan funciones de confianza, con especial dedicación y disponibilidad, su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo profesional deben poseer amplios conocimientos de los procesos técnicos, operativos y administrativos. Los niveles son:

- Jefatura de Negociado.
- Secretario de Dirección.
- Conductor.
- Gestor Técnico.
- Gestor Administrativo.
- Gestor Auxiliar.

3. En un plazo no superior a seis meses, y en el seno de la CIV, se creará un grupo de trabajo que tendrá como misión la definición de la plantilla de personal de la Agencia. Su encargo debe estar finalizado en un periodo no superior a un año.

CAPÍTULO VI

Provisión de puestos de trabajo, estabilidad y promoción

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. De manera general, los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo de la Agencia se realizarán mediante la convocatoria de procesos selectivos, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de procesos públicos y transparentes, respetándose los criterios y requisitos establecidos por las Consejerías con competencia en Entidades Instrumentales.

2. No obstante, con ocasión de puestos vacantes, se habrá de desarrollar el siguiente orden de prelación, a los efectos de su provisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo y en los requerimientos y condiciones exigibles para el desempeño profesional de los mismos:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Concurso de traslados.
- c) Promoción interna.
- d) Acceso libre.

a) Reingreso de excedentes. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, que hayan solicitado su reingreso, conformarán una lista de espera. Los puestos vacantes autorizados serán ocupados por riguroso orden de solicitud, teniendo en cuenta los requerimientos profesionales para su desempeño.

b) Concurso de traslados: Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el que la Agencia, oferta todos los puestos de trabajos vacantes. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo indefinido de la Agencia que se encuentre encuadrado en idéntico puesto al ofertado.

El concurso de traslados afectará, además, a las resultas del propio concurso, entendiéndose por resultas los puestos que queden vacantes como consecuencia de la obtención de un nuevo puesto de trabajo por un trabajador fijo.

c) Promoción interna: Se entiende por promoción interna el procedimiento, por el que la Agencia convoca para su provisión por el personal fijo indefinido, la cobertura de todos los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes tras la resolución del concurso de traslados. A dicha promoción podrán concurrir los trabajadores de categorías encuadradas en un grupo profesional inferior a la de los puestos convocados. Para poder tomar parte en la convocatoria, los trabajadores habrán de reunir los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria.

d) Acceso libre: Se entiende por acceso libre el procedimiento por el que la Agencia convoca la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de oposición inspirado en los principios recogidos en el apartado 1 de este artículo. En la convocatoria, se ofertarán aquellos puestos de trabajo de necesaria cobertura que no hayan podido proveerse tras la resolución de los procedimientos anteriores.

Una vez definidos y dispuestos los puestos vacantes, las distintas convocatorias de provisión deberán realizarse en un plazo no superior a seis meses, siempre que lo permitan las condiciones económico-financieras de la Agencia y la normativa presupuestaria y de función pública que le sea de aplicación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, en las ofertas de empleo se reservará un 7% de plazas para personas con discapacidad, que en caso de no ser cubiertas, pasarán a sumar el resto de la oferta. Esta reserva del 7% se realizará de manera que el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. En cualquier caso se tenderá a que un 2% de los puestos ocupados de la Agencia lo sean por personas con discapacidad. A estos efectos se consideran personas con discapacidad las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. La cobertura de puestos de trabajo de Libre Designación (Grupo «0», Jefatura de Departamento, Jefatura de Negociado, Secretario/a y Conductor/a de dirección) se llevará a efecto mediante convocatoria pública, pudiendo concurrir a la misma los trabajadores de la Agencia que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de libre designación de que se trate. Estos puestos serán ocupados por los trabajadores de la Agencia. En el caso de que de manera claramente justificada no quedaran ocupados por personal de la Agencia se convocará un proceso de selección abierto y libre, cumpliendo las condiciones que se prevén en el apartado 1 de este artículo. En la convocatoria deberán figurar al menos los siguientes datos: puestos a cubrir, sede, grupo, nivel, denominación, plazo de presentación de solicitudes y requisitos para el desempeño.

Una vez comprobado que todos los aspirantes a las plazas ofertadas en la convocatoria reúnen los requisitos exigidos se designará por la Dirección General a quien se considere más adecuado para el desempeño del puesto, mediante propuesta motivada, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

La ocupación y remoción por libre designación de la Dirección de la Agencia, será de aplicación a los nombramientos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

4. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida (Grupos profesionales 1 y 2), se llevará a efecto mediante única convocatoria, que comprenderá al menos dos fases: una primera reservada a los trabajadores vinculados a la Agencia mediante contrato laboral (Promoción interna), siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el sistema de concurso oposición libre. En cualquier caso el proceso será suficientemente publicitado, atendiendo a criterios de números de plazas, condiciones, requisitos y perfiles definidos por la Agencia. Esta modalidad de selección también se podrá aplicar para los contratos de duración temporal.

5. En todo caso, con independencia de que el proceso se celebre en una o dos fases, cuando participe en el mismo quien ya tuviera la condición de trabajador de la Agencia, y lo fuera optando a un puesto que implique ascenso de grupo o nivel, se tendrán en cuenta todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, incluida la experiencia, así como cualquier otra información que se considere oportuna solicitar por la Agencia.

6. Para los contratos de duración temporal, con sujeción en todo caso a los requisitos legalmente exigidos para su concertación, el proceso se podrá llevar a cabo mediante la oportuna intervención del Servicio Andaluz de Empleo, al que se cursará la oportuna solicitud. La selección se realizará entre los candidatos que dicho Servicio facilite, tras la correspondiente evaluación de los méritos curriculares de cada uno de ellos y la celebración y valoración de las entrevistas tanto personal como grupal, que pudieran realizarse.

7. Se crea una Comisión de transparencia para la contratación de recursos humanos de la que formarán parte dos personas elegidas por la representación de los trabajadores con voz y voto y dos personas designadas por la Dirección de la Agencia. Esta Comisión recibirá información de la previsión de contratación de la Agencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, así como de las características de las contrataciones al menos quince días antes de su convocatoria. Dicha Comisión, recibirá información de los procesos de selección de todos los puestos de trabajo previstos en el convenio y velará por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 20. Contratación de personal.

1. La Agencia contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, conforme a la legislación vigente, en función de sus objetivos y presupuestos, y de los planes y programas públicos y/o de los encargos, proyectos o asistencias técnicas que le sean encomendados por la Administración de la que es miembro instrumental. Cualquier tipo de contratación de personal temporal e indefinido estará sometida a las limitaciones económico-presupuestarias que establezcan las leyes del presupuesto.

2. Los candidatos seleccionados, conforme a los procedimientos previstos en el artículo anterior, suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el periodo de prueba. Los contratos temporales se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en los mismos.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional aquella por la que la Agencia, de manera motivada, traslada al trabajador, por necesidades del servicio o funcionales, a unidades, áreas o departamentos distintos al del puesto de trabajo habitual del empleado, respetando las retribuciones y condiciones esenciales del puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas en su caso, para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará como máximo seis meses, prorrogables en función de las necesidades de ambas partes, con conocimiento de la CIV.

2. La movilidad funcional a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones de nuevo hasta transcurridos seis meses desde su finalización.

3. La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en este Convenio Colectivo. No obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción. En cualquier caso, esta movilidad funcional tendrá en cuenta y atenderá las limitaciones presupuestarias aplicables en relación al incremento de masa salarial.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la

justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso un mes. La realización de estas funciones no implicará en ningún caso la disminución de las retribuciones.

5. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, de lo que se dará traslado a la Comisión del Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica el traslado de un trabajador a otra sede de la Agencia que exija cambio de residencia. Para ello se requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Asimismo, podrán tenerse en cuenta también razones de salud y de conciliación de la vida familiar y laboral.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.

b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.

c) En el caso de reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Agencia.

d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con más obligaciones familiares.

El traslado se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica igual a una retribución de 3,5 veces el salario mínimo interprofesional, en concepto de indemnización, así como al reembolso de los gastos de traslado de mobiliario y enseres previa justificación, en caso de cambio de residencia.

3. A ningún trabajador podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de un año desde la última en la que participó. La realización de estas funciones no implicará en ningún caso la disminución de las retribuciones.

a) Con una periodicidad anual la Agencia abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslados voluntarios para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan. Asimismo, a propuesta del Comité Intercentros, se podrán realizar convocatorias extraordinarias de traslados voluntarios, sumando al año un máximo de dos, incluyendo las ordinarias.

b) El personal de la Agencia víctima de violencia de género, tendrá derecho preferente al cambio de centro de trabajo.

Artículo 23. Permutas.

En los supuestos de movilidad geográfica en los que voluntariamente dos trabajadores se encuentren interesados en la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, se dará prioridad a dicha circunstancia, siempre que quede garantizado el objetivo funcional objeto del supuesto de movilidad a tratar y se cuente con el informe favorable de sus respectivos responsables. Esta permuta puede ser planteada libremente por los trabajadores interesados. En el caso de que exista interés por más de dos trabajadores la Dirección de la Agencia articulará un sistema de provisión, con la participación de la representación sindical, que permita reconocer los derechos a la misma de todos los trabajadores de la Agencia.

CAPÍTULO VII**Promoción profesional****Artículo 24. Promoción profesional.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán promocionar profesionalmente en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A partir de cinco años de permanencia en la Agencia, los trabajadores vinculados a la misma mediante contrato laboral fijo indefinido podrán promocionar o ascender de nivel dentro de un mismo grupo profesional, mediante el correspondiente concurso de méritos. La promoción o ascenso a un grupo superior se realizará mediante la superación de las pruebas y evaluaciones oportunas. Después de obtenido el nuevo puesto de trabajo, el empleado deberá permanecer en el mismo durante un periodo de tres años al menos, sin posibilidad de participar en otros procesos de promoción.

3. La Agencia ofrecerá a sus trabajadores la posibilidad de promoción y desarrollo profesional mediante la ocupación de plazas vacantes. Anualmente se formulará una propuesta de cobertura de vacantes de acuerdo con las necesidades producción y conforme a la viabilidad jurídica de la cobertura que permita la normativa vigente de aplicación. De dicha propuesta se dará traslado a la representación de los trabajadores para su informe.

Para cualquier promoción profesional será indispensable cumplir las condiciones y requisitos previstos y recogidos en el artículo 18 de este Convenio.

CAPÍTULO VIII**Jornada laboral y horarios****Artículo 25. Jornada de trabajo.****1. Jornada ordinaria:**

Será de 35,00 horas efectivas semanales de promedio anual que, a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual, lo que supone una jornada anual efectiva de 1.582 horas.

De forma general, su distribución será la siguiente:

a) Como norma general el horario de trabajo en la Agencia estará comprendido entre las 07:30 y las 16:00 horas, siendo flexible tanto la entrada como la salida al trabajo. En todo caso las horas comprendidas entre las 09:00 y las 14:00 horas, serán de obligado cumplimiento. No obstante, para los trabajadores que tengan a su cargo a personas de 12 años o menores, persona discapacitada o mayor que requiera especial dedicación, que no desempeñe actividad retribuida, la jornada de obligado cumplimiento será la comprendida entre las 09:30 y las 14:00 horas.

b) Este horario se desarrollará a lo largo de los cinco días laborables de la semana, de lunes a viernes. No obstante, todas las sedes de la Agencia dispondrán como máximo de dos días de un horario ampliado hasta las 20:00 horas, con el fin de cumplimentar la jornada semanal. De manera excepcional, y por motivos justificados, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar un día o dos más a la semana de este horario ampliado en cualquier sede.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario semanal estará comprendido entre las 7:00 y las 15:30 horas.

La aplicación de esta flexibilidad horaria se establecerá atendiendo a un sistema de compensación anual de horas, sin perjuicio del control mensual que se haga de las mismas.

En caso de que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales y justificadas que obliguen a un cambio de este horario general, la Dirección de la Agencia deberá procurar que los trabajadores lo conozcan con una antelación mínima de una semana.

c) Todo trabajador tendrá derecho a un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Asimismo, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

d) La jornada ordinaria de trabajo no podrá rebasar las 22:00 horas ni comenzar antes de las 07:00 horas de la mañana, salvo situaciones de emergencia.

2. Prolongación de jornada.

La Dirección procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuera inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar x 1,75 preferentemente, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar en ningún caso la jornada anual efectiva de 1.582 horas, ni el número de doce horas al día, sin incluir media hora de comida, debiendo mediar entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1.1.

La realización de horas de trabajo por prolongación de jornada, por motivos de urgencia justificados, requerirá la previa y expresa comunicación al trabajador, con una antelación suficiente, que deberá efectuar el responsable correspondiente.

El cómputo y seguimiento de las horas trabajadas en prolongación de jornada se llevará a efecto por la Dirección de Recursos Humanos, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Agencia.

3. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

Artículo 26. Calendario Laboral.

El calendario laboral de la Agencia en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, se determinará anualmente por la Dirección de la Agencia, previa consulta e informe, en su caso, de los Representantes legales de los trabajadores y expresará en cada uno de los centros de trabajo los días festivos.

El calendario laboral deberá figurar expuesto en el respectivo tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo y en el portal del empleado de la Agencia antes de finalizar el año anterior.

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 27. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán

preferentemente, al menos la mitad de ellas, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Adicionalmente se incrementará en un máximo de 4 días de vacaciones en función de la antigüedad, aplicándose con el siguiente criterio: 23 de días hábiles de vacaciones a los 15 años de antigüedad reconocida, 24 días hábiles a los 20 años, 25 días hábiles a los 25 años y 26 días hábiles para 30 o más años, disfrutándose dichos días desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de antigüedad.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán siempre antes del 31 de diciembre del año en curso. Si esto no fuera posible, la Dirección permitirá la ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones hasta el 31 de enero del siguiente año, como máximo.

El cómputo del tiempo para el disfrute de vacaciones no se reducirá por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal en la fecha en que debiera iniciarlas; de manera que, con independencia del tiempo en que permanezca en tal situación, al incorporarse al trabajo el empleado disfrutará del período completo que no hubiera podido disfrutar por dicha contingencia. No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a tres días. El disfrute de este período vacacional deberá realizarse en el plazo máximo de seis meses desde el momento del alta médica.

1. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario de la Agencia coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en cuantos períodos sean necesarios, con el acuerdo de la Dirección correspondiente y el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos.

3. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros; así como a prolongar sus vacaciones por los días en que se le hubieren interrumpido, de forma inmediata y sucesiva al período que estuviere disfrutando cuando la interrupción se hubiere producido, o en otras fechas, conforme a las necesidades del servicio.

4. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada económicamente al trabajador la parte proporcional de vacaciones que no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiera disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.

5. El personal de nuevo ingreso, o aquél que cause baja en la Agencia dentro de un año natural, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional en proporción equivalente a los días laborables efectivamente trabajados.

6. De manera general, los turnos de vacaciones del personal fijo e indefinido deben estar organizados antes del día 31 de mayo de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la sede o departamento; sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

b) Acuerdo de los trabajadores de igual categoría adscritos a una misma área o servicio.

c) Si no mediara tal acuerdo y concurre igual circunstancia en varios trabajadores la preferencia se establecerá por antigüedad en la Agencia, aplicándose como criterio supletorio la rotación para estos supuestos.

d) Una vez elaborado el calendario de vacaciones, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos trabajadores sus respectivos períodos de disfrute, será aceptado por la Dirección siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

e) En el caso de que no mediara acuerdo conforme a los anteriores principios, de los 22 días laborables de vacaciones, 11 podrán ser fijados libremente por el trabajador, y los restantes serán determinados por la Dirección de la Agencia.

f) La alteración de los turnos de vacaciones establecidos, por necesidades del servicio sobrevenidas, deberá comunicarse a los afectados al menos con quince días de antelación a la fecha prevista originariamente para el inicio de su disfrute. En este caso, la Agencia deberá indemnizar al trabajador por los perjuicios debidamente justificados que pudieran irrogarsele.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa solicitud, autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos, con la duración que a continuación se indica, a contar desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace.

b) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud, salvo que la urgencia del caso lo impida. El trabajador podrá ausentarse del trabajo únicamente por el tiempo necesario, con posterior justificación.

c) Por traslado de domicilio un día natural. En caso de cambio de provincia con una distancia entre localidades de más de sesenta kilómetros, dos días.

d) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave, intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ampliables a 5 días hábiles si cualquiera de dichos hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador, en una distancia mínima de sesenta kilómetros.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días.

e) En casos de fecundación asistida, se establece el derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes, bajo justificación de la correspondiente prescripción facultativa, por el tiempo imprescindible y en un máximo de 3 días al año.

f) Por estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Igualmente, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser indistintamente ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo

correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por enfermedad infecto contagiosa, de los hijos menores de nueve años, por un tiempo máximo de tres días. Se justificará en ambos casos con los informes médicos procedentes.

j) Suspensión de contrato por nacimiento. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso de estos permisos tendrán derecho una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieren podido tener derecho en su ausencia.

k) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual

ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso de estos permisos tendrán derecho una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieren podido tener derecho en su ausencia.

l) Permiso adicional de cuatro semanas adicionales por nacimiento, adopción y acogimiento. Una vez agotado el permiso por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, el personal de esta Agencia dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración de cuatro semanas. Los requisitos exigibles para su disfrute han de ser idénticos a los que requieren para el permiso por nacimiento, adopción y acogimiento.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

m) Por razón de violencia de género, las faltas de asistencia totales o parciales, de las personas trabajadoras víctimas de esta violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.

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

n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al

menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a la Agencia, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de la jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo en el supuesto de que ambos presten servicio en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En la Comisión de Interpretación de este Convenio, se acordarán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

o) Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave. Conforme a lo previsto en la Disposición adicional primera del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave (BOJA del 6 de octubre).

p) Por ser preciso atender a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, como consecuencia de una enfermedad muy grave. El personal de la Agencia tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas, con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Un mismo sujeto causante solo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada, por una sola vez, incluso cuando dicho proceso se repita en el tiempo. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

q) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales de formación, así como para pruebas de acceso o promoción en las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, en un máximo de cinco días al año, siendo necesario el correspondiente justificante.

r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una

situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos anteriormente.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

Por asuntos propios, el personal podrá disfrutar, a lo largo del año, de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos propios, más dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. Los días de asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones anuales, y sin que pueda, su no disfrute, ser objeto de compensación económica. Estos permisos podrán disfrutarse, hasta el 31 de diciembre del año en curso.

La Agencia está obligada a conceder esta licencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan y siendo condición imprescindible que sea solicitada previamente, con al menos dos días hábiles de antelación, a través del sistema de control de presencia. Corresponde al Director de Área o Sede o, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos, la concesión o no de la preceptiva autorización.

Se entenderá concedida esta licencia siempre que el responsable del que dependa el trabajador no hubiera formulado objeción alguna, y no le sea comunicada a través del sistema de control de presencia su expresa denegación antes de las veinticuatro horas anteriores a su disfrute.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad al servicio de la Agencia tendrán derecho a licencias sin retribución, con una duración máxima de tres meses, no pudiendo solicitarse tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

Quienes por razón de guarda legal o de convivencia tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o discapacitado físico y/o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo. La reducción de la jornada será como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con una disminución proporcional del salario de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe trabajo retribuido.

El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.

Tendrán derecho a licencia no retribuida los trabajadores que hayan obtenido beca por convocatoria pública o para la realización de estudios superiores, siempre que su duración no sea superior a seis meses y que dicho derecho se ejerza una vez cada tres años.

El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado previa deliberación de la Comisión del Convenio. La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

En todos los casos anteriormente relacionados el personal conservará el puesto de trabajo y destino.

CAPÍTULO X**Excedencias****Artículo 31. Excedencia voluntaria.**

- Se considera excedencia voluntaria:

1. La solicitada por motivos particulares, por los trabajadores fijos indefinidos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Agencia. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El tiempo trascurrido en esta excedencia no será reconocido como antigüedad en el caso de reingreso.

2. La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

3. La solicitada por un período no superior a tres años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia es computable a efectos de antigüedad y su reingreso es automático, siempre que se solicite con dos meses de antelación, una vez que su objeto ya no tenga lugar.

En el supuesto de excedencia voluntaria por asunto particular, el trabajador deberá solicitar el reingreso en la Agencia con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos. La Agencia acordará el reingreso con ocasión de la vacante existente en el mismo nivel en el que se encuadre el trabajador, teniendo el mismo una reserva de puesto durante los seis meses siguientes a la fecha de autorización de la excedencia.

4. Excedencia por incompatibilidad. El personal con contrato fijo indefinido de al menos dos años de antigüedad que, opte por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija en la Agencia, siempre que el otro puesto de trabajo esté en cualquiera de las administraciones públicas, agencias públicas, así como las fundaciones de interés general, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía y le sea de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, quedará en situación de excedencia voluntaria. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza con motivo de vacante de igual nivel y contenido a la suya.

Artículo 32 Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos, se entiende por cargo público, la elección para Diputados de las Asambleas Autonómica y Nacional, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u Organismos Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de esta excedencia, a los Delegados o Directores Provinciales

de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración que sea procedente.

2. Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que, por haber sido nombrado para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el punto 2 del artículo 20 de Ley 30/1984, de 2 de agosto, pase a prestar servicios a cualquier organismo de la Junta de Andalucía o Corporación Local comprendida en el ámbito territorial de Andalucía.

3. Procederá también declarar en excedencia forzosa a los trabajadores que pasen a prestar servicios de carácter temporal en cualquier agencia pública con motivo de acuerdo firmado entre ésta y la Agencia.

4. El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo solicita en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 33. Excedencias por razón de violencia de género.

La persona víctima de violencia de género, así reconocido por el órgano competente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar y disfrutar un periodo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 34. Provisión de puestos vacantes por excedencias.

La Agencia podrá cubrir los puestos de trabajo de los trabajadores en situación de excedencia con personal sustituto, que cesará en el momento de reintegrarse el titular a su puesto, en los términos establecidos en la legislación laboral y presupuestaria vigente.

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo.

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

Desaparecida la causa de la suspensión, el salario a percibir será el vigente en ese momento con las subidas salariales que se hayan podido producir durante el tiempo de duración de la suspensión.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 36. Normas generales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso que revelen la gravedad de la conducta. Todo

ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes que sean de aplicación.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se le imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 37. Graduación de infracciones y faltas.

Las infracciones o faltas cometidas, podrán ser leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves.

1.1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

1.2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, cuando por su importancia no constituya falta grave.

1.3. El retraso, descuido o negligencia no justificado en el cumplimiento del trabajo.

1.4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes, siempre que no cause un grave perjuicio al proceso productivo.

1.5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

1.7. La violación del derecho a la intimidad y consideración debidas a la dignidad de los trabajadores, hombres o mujeres, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual, cuando por su importancia los hechos no constituyan falta grave o muy grave.

1.8. La falta de asistencia a cursos de formación en horario laboral que hayan sido declarados obligatorios por la Dirección sin causa justificada.

1.9. No informar a la Dirección de la Agencia de los hechos en los que haya participado un subordinado que puedan ser constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como leves.

1.10. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a dos días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

2. Faltas graves.

2.1. El incumplimiento de instrucciones de los superiores.

2.2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.

2.3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.

2.4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

2.5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2.6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en el período de un mes sin causa justificada.

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

2.8. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

2.9. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

2.10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

2.11. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

2.12. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Agencia, de cualesquier medio material o servicio facilitados por la misma para el trabajo.

2.13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Agencia el régimen de incompatibilidades públicas.

2.14. No informar a la Dirección de la Agencia de los hechos en los que haya participado un subordinado que puedan ser constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como graves.

3. Faltas muy graves.

3.1. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de edad, raza, etnia, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Agencia.

3.3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

3.4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, o el incumplimiento de los acuerdos sobre confidencialidad y seguridad de la información, y especialmente cuando se contravenga lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

3.5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito.

3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días en el período de un mes.

3.8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público en general.

3.9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3.10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

3.12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Agencia.

3.13. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

3.14. La reiteración en el uso indebido para fines particulares o de terceros ajenos a la Agencia, de cualquier medio material o servicio facilitados por la misma para el trabajo.

3.15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al ser de aplicación al personal de la Agencia el régimen de incompatibilidades públicas.

3.16.-No dar inmediato conocimiento a la Dirección de la Agencia de los hechos constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como muy graves, cometidos por un subordinado.

Artículo 38. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito y con traslado a los representantes de los trabajadores.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, de hasta dos días laborables.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de tres días laborables a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, en el que se hará constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivados; y se comunicarán a los representantes de los trabajadores, salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite.

3. En el caso de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y posteriormente recayera sentencia declarando la nulidad del mismo, el personal podrá optar por la readmisión en su puesto o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 39. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los quince días, las graves a los treinta días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Agencia tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción quedará interrumpida en el momento de acuerdo de incoación del expediente disciplinario con el nombramiento del instructor.

Las sanciones impuestas por resolución o sentencia firme prescribirán a los seis meses, computados desde la fecha de notificación de dicha resolución o sentencia. Este plazo se entenderá interrumpido por la situación de baja temporal por contingencias comunes del trabajador.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, será competente la Dirección de la Agencia, previa audiencia del interesado y de los representantes de los trabajadores si el trabajador lo solicita, sin necesidad de apertura de expediente. En caso de faltas graves o muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente.

A fin de garantizar en todo caso el respeto a la presunción de inocencia de los posibles imputados y su legítimo derecho de defensa, el procedimiento a seguir se ajustará a las siguientes normas:

1. Podrá iniciarse como consecuencia de:

- a) Denuncia previa.

b) En virtud de informe emitido por uno de los Directivos o responsable directo a cuyas órdenes preste sus servicios el presunto infractor.

Todo ello, sin perjuicio de las facultades superiores de dirección del conjunto de la actividad empresarial, propias de la Dirección General de la Agencia.

2. Si la persona expedientada ostentase algún tipo de representación sindical se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

3. En todo caso, de la denuncia, informe o iniciativa adoptada por el Director General, se dará traslado al responsable de RR.HH a fin de que, previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas eleve al Director General propuesta de apertura de expediente informativo y, en su caso, dependiendo de la gravedad de los hechos, de incoación del oportuno expediente disciplinario.

4. El expediente informativo tendrá por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento del presunto infractor y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente sancionador. Este procedimiento se podrá obviar si de la información obtenida de las diligencias preliminares suficientemente contrastadas, se desprende una conducta que se tipifica como infracción grave o muy grave.

5. En cualquier caso, la apertura de expediente informativo o la incoación de expediente disciplinario se notificará a la persona afectada en un plazo no superior a diez días laborales, desde el conocimiento de los hechos por la Dirección de la Agencia, así como al Comité Intercentros (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite). En la misma se harán constar los nombramientos de Instructor y Secretario, y la dirección a que deberán remitirse los escritos que pudieran presentar las partes.

6. El responsable de RRHH deberá poner a disposición del Instructor el expediente personal del presunto infractor, así como la totalidad de la documentación y antecedentes de hecho existentes sobre el caso; a cuya vista, el referido Instructor podrá practicar las diligencias que estime conveniente (incluida la declaración del presunto infractor) para el esclarecimiento de los hechos o formular directamente el correspondiente Pliego de Cargos, si considerara que de lo actuado resulta causa suficiente para fundamentarlo. En el pliego de cargos se harán constar al menos, con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse. De esta actuación el Instructor ordenará dar cuenta a la persona afectada en un plazo no superior a diez días laborales.

7. Frente al pliego de cargos el interesado podrá formular por escrito, en el plazo de quince días hábiles, las alegaciones que estime convenientes a su derecho, proponiendo en el mismo escrito la práctica de los medios de prueba de que intente valerse. En el mismo plazo, podrá en su caso formular las alegaciones que estime convenientes el Comité Intercentros.

8. Formuladas las alegaciones y/o propuestos los medios de prueba por el interesado, o transcurrido el plazo concedido sin haberlo hecho, el Instructor resolverá lo que corresponda sobre la admisión o no de las pruebas propuestas. La denegación de pruebas deberá ser motivada.

En cualquier caso el Instructor podrá acordar la práctica de los medios de prueba que estime conveniente, para el mejor esclarecimiento de los hechos. A la práctica de las pruebas podrá asistir el interesado, así como uno de los miembros del Comité Intercentros designado por aquél. El plazo máximo para la práctica de las pruebas propuestas y admitidas no será en ningún caso superior a quince días hábiles.

9. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Instructor formulará en un plazo no superior a cinco días hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará al interesado y al

Comité Intercentros (salvo cuando aquél solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite).

10. Al notificársele la referida propuesta de resolución, se le concederá al interesado y al Comité Intercentros, en su caso, un plazo de diez días hábiles para que puedan alegar por escrito, lo que consideren conveniente a su defensa. Oído el interesado y el Comité Intercentros, o transcurrido el plazo concedido sin que uno u otros hubieren presentado alegación alguna, el Instructor elevará el Expediente al Director General para el dictado de la Resolución que proceda.

11. La antedicha resolución definitiva será notificada al interesado y al Comité Intercentros. Contra la misma el interesado podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

12. En cualquier caso, las actuaciones se realizarán en un plazo máximo de seis meses desde que la Agencia tuviere conocimiento de los hechos que las originan y deberán llevarse a cabo con la más absoluta discreción, salvaguardando el principio de presunción de inocencia del imputado y respetando escrupulosamente su derecho al honor e intimidad personal.

13. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo de la prestación del servicio, o bien cuando la presencia del imputado en la Agencia pueda interferir las pesquisas del expediente, cuando el presunto infractor ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo el responsable de RRHH (con el visto bueno de la Dirección General) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares.

14. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo del imputado; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo. El trabajador tendrá derecho a solicitar que la decisión suspensiva de empleo le sea comunicada al Comité Intercentros.

CAPÍTULO XIII

Formación y perfeccionamiento personal

Artículo 41. Alcance y objetivos.

La formación es un elemento esencial para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Por ello, la Agencia, con la participación de la representación de los trabajadores, elaborará y aprobará un Plan de Formación para mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y su especialización en los diferentes puestos de trabajo de la Agencia.

La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplarán en el seno de la Comisión de Formación como un elemento imprescindible en los distintos planes de formación en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.

En todo caso, la Agencia o, en su caso, el centro que imparta la formación, entregará a cada participante un certificado de realización de la acción formativa, en el que se haga constar la denominación de la acción, los contenidos, fechas de realización y las horas de formación recibidas, presenciales o a distancia, y el aprovechamiento, en su caso, al objeto de su valoración en el plan de carrera.

Con el límite de las partidas presupuestarias aprobadas anualmente para la realización de actividades formativas, la Agencia sufragará íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con la actividad laboral desarrollada por los trabajadores de la misma.

Se consideran objetivos de la política de formación los siguientes:

1. Objetivos generales:

a) Poner a disposición de todos los trabajadores de la Agencia los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

Al objeto de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de empleados, los representantes de los trabajadores dispondrán puntualmente de toda la información de las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la comunicación a todo el colectivo de empleados.

b) Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores. Fomentar la formación en el ámbito de la gestión del talento, para mejorar y potenciar sus capacidades y su desarrollo en competencias.

2. Objetivos específicos:

a) Formar en la cultura y organización de la Agencia, a las personas de nuevo ingreso.

b) Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de los servicios.

c) Desarrollar el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías como instrumento de trabajo.

d) Mejorar las capacidades de las personas trabajadoras para un buen desempeño de sus competencias básicas, técnicas, organizativas, de gestión y relacionales.

Artículo 42. Plan de Formación.

La Agencia elaborará en seis meses desde la vigencia de este Convenio, con la participación de la representación de los trabajadores, el Plan de Formación que tendrá una vigencia máxima de dos años. Para ello se podrá contar con la colaboración de una entidad del ramo acreditada.

El Plan contendrá, entre sus determinaciones, las siguientes:

1. Proceso de detección de necesidades formativas.

2. Programación de las acciones formativas a desarrollar. Contenidos, recursos y criterios de selección.

Artículo 43. Comisión de Formación.

Se constituirá una Comisión de Formación compuesta, con carácter paritario, por representantes de la Dirección y de los trabajadores, que serán designados por las partes. Tendrá como máximo cuatro miembros.

Sin perjuicio de las funciones que reglamentariamente se establezcan en sus normas de funcionamiento, serán competencia de la Comisión de Formación:

1. Proponer las acciones que permitan detectar las necesidades formativas a corto y medio plazo, fomentando la participación de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo en los procesos de formación.

2. Elevar la propuesta del Plan de Formación para su aprobación por la Dirección de la Agencia.

3. Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas, teniendo en cuenta la valoración de todos los recursos utilizados, al objeto de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estime conveniente introducir en posteriores planes.

4. Establecer los criterios de realización de las acciones formativas de carácter individual, así como el seguimiento de las mismas.

5. Elaborar indicadores de gestión que sirvan para medir los niveles de satisfacción de los trabajadores, el porcentaje de asistencia, la eficacia y eficiencia de las actuaciones formativas, así como el aprovechamiento y mejora en el puesto de trabajo.

Artículo 44. Formación colectiva e individual.

1. Tendrá la consideración de formación colectiva aquella cuyas acciones se organicen directamente por la Empresa, ya sea valiéndose de sus propios medios o mediante su contratación externa, y se dirija exclusivamente a los trabajadores de la Agencia. Tendrán, asimismo, esta consideración las acciones formativas que, organizadas por terceros mediante la suscripción de los acuerdos que procedan, tengan por destinatarios exclusivamente a trabajadores de la Agencia.

2. El resto de las acciones formativas a las que asistan trabajadores de la empresa tendrán la consideración de acciones formativas individuales.

3. Se considerarán acciones formativas obligatorias aquellas que se consignen como tal en el Plan de Formación. Dichas acciones formativas se impartirán preferentemente en horas de trabajo dentro del horario establecido en el presente Convenio. Su prolongación fuera de jornada ordinaria tendrá la consideración de horas realizadas como tiempo efectivo de trabajo, dando lugar al abono, en su caso, de las dietas de desplazamiento, manutención y alojamiento.

4. Se considerarán acciones formativas voluntarias aquellas que se produzcan a demanda del trabajador/a y guarden relación con las tareas que venga desarrollando en su puesto de trabajo. Los criterios para su concesión y las prioridades de los colectivos afectados se establecerán en el Plan de Formación. Una vez autorizadas, el tiempo empleado en dichas acciones formativas computará como tiempo efectivo de trabajo.

La Agencia podrá establecer convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos y otras entidades dedicadas a la formación.

Artículo 45. Perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir vacaciones, permisos y licencias contempladas en este Convenio, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan y el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 46. Recursos para la formación.

1. Las acciones formativas podrán ser impartidas en los centros colaboradores y organismos externos, sin perjuicio de que la Agencia propicie la creación de aulas formativas propias en sus dependencias y las dote de los medios materiales necesarios para impartir cursos, seminarios y reuniones de formación.

2. Los trabajadores de la Agencia, de acuerdo con su formación y cualificación profesional, podrán integrarse voluntariamente como formadores de acciones formativas colectivas. A tal efecto cuando sea necesario se efectuará convocatoria para la selección de formadores. Éstos, en las condiciones que se determinen por la Dirección de la Agencia, oída la representación de los trabajadores, podrán recibir un incentivo económico del que se daría cuenta, en su caso, en el Plan de Formación. Este incentivo tendría el tratamiento de retribución, sería consignado en la nómina mensual y debe ser autorizado por la Administración con competencias en materia de Hacienda y Administración Pública.

CAPÍTULO XIV**Seguridad y salud laboral****Artículo 47. Obligación legal.**

La Agencia se obliga a cumplir lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo en materia de Seguridad y Salud Laboral, en especial el artículo 38 y siguientes.

Artículo 48. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos siguientes:

1. Una vez al año, con carácter general para todo el personal.
2. Antes de incorporarse al puesto de trabajo, tras un período de baja por enfermedad superior a sesenta días.
3. Con carácter periódico, al personal que ejerza como actividad habitual la de conductor de la Dirección General.

La Agencia podrá exigir a los trabajadores de nuevo ingreso el reconocimiento médico preceptivo antes de incorporarse al puesto de trabajo.

La Agencia está obligada a suministrar un equipo de protección individual al personal que lo necesite para el desarrollo de su trabajo bianualmente. Dicho equipo será evaluado por el Comité de Seguridad y Salud.

La Agencia contratará un Servicio de Prevención, de lo cual informará al Comité de Seguridad y Salud.

Todos los Centros de Trabajo, requerirán de informe sobre parámetros básicos de higiene, ergonomía y seguridad, conforme a los requerimientos de la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa derivada. Dichas mediciones e informe preceptivo, será desarrollado por los Servicios de Prevención. Se entregará una copia completa del informe a los Representantes de los Trabajadores. Dichas mediciones e informe antes referidos, se realizarán con una periodicidad mínima de dos años.

CAPÍTULO XV**Estructura salarial y condiciones económicas****Artículo 49. Estructura salarial.**

1. Salario base/mínimo: es la parte de la retribución del trabajador, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y nivel profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para el año 2019 es la que figura en la tabla salarial que se incorpora al Convenio como Anexos I. Para el resto de los años de vigencia del Convenio la tabla salarial se fijará conforme se establezca en las respectivas leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No obstante lo anterior, será de aplicación a esas tablas salariales lo que se disponga en las respectivas leyes del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de aplicación al sector público andaluz y cualquier otra normativa que le sea de aplicación.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, incluidos los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos.

2. Antigüedad: el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo III. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicios prestados en la Agencia. Asimismo, el personal de esta Agencia tendrá derecho a la percepción de los trienios que pudiera tener reconocido como personal funcionario o laboral al servicio de cualquier administración pública, así como en otras empresas públicas, organismos autónomos de la Junta de Andalucía, o en fundaciones

de interés general, participadas mayoritariamente directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía. La cuantía por trienio de antigüedad reconocido se percibirá conforme a lo dispuesto para los funcionarios públicos en las leyes de presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme se recoge en el citado Anexo III.

El trienio o la suma de ellos se abonarán mensualmente y quedará prorrateado en la retribución mensual correspondiente a las dos pagas extraordinarias. El derecho a su percepción se causará a partir del día de la fecha de su consolidación.

3. Complemento de exclusividad. Es el destinado a retribuir la dedicación exclusiva del trabajador a la actividad de la Agencia, excluyendo la posibilidad de que se pueda ejercer otra actividad retribuida fuera de la misma. Al ingreso en la Agencia cada trabajador debe cumplimentar su disponibilidad en exclusividad a la misma. Se abonará en las catorce pagas. No obstante, se podrá renunciar a este complemento de exclusividad en el caso de que la Dirección de la Agencia autorizara la compatibilidad del trabajo en ella con otra actividad laboral exterior, en las condiciones que en su momento se pudieran determinar.

4. Complemento de puesto de trabajo. Es el destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad, fijado en su caso por niveles y puestos. El derecho a su percepción está condicionado al ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, siendo abonable en las catorce pagas.

5. Pagas extraordinarias: serán dos al año. En ellas se incluirán los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de exclusividad, complemento de puesto, antigüedad y, en su caso, cuando corresponda complemento personal. Se percibirán de manera prorrateada en cada una de las doce nóminas mensuales. Cuando el tiempo de servicio efectivo prestado, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

6. Complemento personal: Su importe será en cada caso el necesario para compensar a aquellos trabajadores que, por aplicación del sistema de clasificación profesional aplicable a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, sus retribuciones a percibir en la categoría profesional a la que quedaron adscritos son inferiores a las que tenían reconocidas, excluido el complemento por antigüedad en cualquier caso, de manera que no sufriera pérdida o congelación retributiva alguna. Este complemento retributivo se abonará distribuido en las doce pagas ordinarias.

7. Cumplimiento de objetivos. En la Agencia se retribuye a los trabajadores por el cumplimiento de dos tipos de objetivos: empresariales y de desempeño. En el plan operativo anual que se definirá antes del 31 de enero del año de aplicación, se concretará su gestión.

El cumplimiento de los objetivos empresariales supondrá el 50% del total, correspondiendo el 50% restante a los objetivos por desempeño.

a) Los objetivos empresariales se definirán por la Agencia antes del 31 de enero del año de su aplicación. Su cumplimiento se evaluará cuatrimestralmente por parte de la Dirección de la Agencia, dándose cuenta de ello a la representación sindical. El 50 % de su pago se realizará a cuenta en el mes de junio y el resto en el mes de diciembre, donde se liquidará en función de su logro.

b) Los objetivos de desempeño se definirán por la Agencia antes del 31 de enero del año de su aplicación. Se evaluarán trimestralmente dando cuenta de ello a cada trabajador. Su retribución se devengará en el mes de diciembre, donde se liquidará en función de su logro.

Artículo 50. Gastos de viaje e indemnizaciones.

1. El personal de esta Agencia, como consecuencia de la comisión de un servicio, percibirá una indemnización económica por los gastos que tuviera que realizar como

consecuencia del servicio conforme a lo establecido en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, con las actualizaciones correspondientes.

2. Para generar derecho a la percepción de gastos de viaje e indemnizaciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Media manutención, cuando por causa del servicio el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14:00 horas y regrese al lugar de origen después de las 16:00 horas, o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21:00 horas y regrese al lugar de origen después de las 23:00 horas.

b) Manutención completa, cuando por causa del servicio, el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14:00 horas y termine el servicio después de las 23:00 horas.

c) En ambos casos no se considerará como tiempo efectivo de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; estimándose dedicado a alimentación el de una hora cuando cause derecho a indemnización por «media manutención», y el de dos horas cuando lo sea por «manutención completa».

d) Excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean expresamente autorizados por la Dirección de la Agencia o responsable en quien la Dirección delegue.

3. Desplazamientos. Los trabajadores percibirán la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo automóvil propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Agencia, con previa y expresa autorización de la misma.

4. En el caso de que se utilice el sistema de transporte público, su pago correrá por cuenta de la Agencia.

5. Si por la Junta de Andalucía se procediese en el futuro a la actualización de los valores de dietas y desplazamiento recogidos en este artículo, en los mismos términos y condiciones se llevaría a cabo dicha revisión.

CAPÍTULO XVI

Acción social

Artículo 51. Fondo de Acción Social.

Se constituye un Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de la Agencia cuya dotación anual no podrá superar el 0,40% de la masa salarial. En cualquier caso la creación de este fondo estará a lo que disponga la normativa económico-presupuestaria que le sea de aplicación.

Se entiende por Acción Social el conjunto de ayudas de la empresa encaminadas a la consecución de un sistema de bienestar social, cuyo objetivo primordial es poner a disposición de sus empleados y beneficiarios los medios precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren protegidas por los sistemas mutualistas o de la Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad, complementariedad y universalidad.

Las ayudas de acción social con cargo a dicho fondo se plasmarán en el Reglamento de Acción Social, que una vez aprobado por la CIV figurará como Anexo del presente Convenio, y que regulará sus diversas modalidades, requisitos, condiciones y procedimiento. A estas ayudas, que tendrán el carácter de prestación económica y serán determinadas cada año para cada modalidad, se le aplicará el porcentaje máximo de subida anual que permita la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No serán beneficiarios de este fondo los trabajadores que a 31 de diciembre del año anterior no pertenezcan a la empresa.

Artículo 52. Garantía económica.

Al personal al que le es de aplicación este convenio, mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal por cualquier causa así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal percibirá, además de lo previsto en la legislación de la Seguridad Social un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba de la Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En el caso en el que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, o ausencias motivadas en enfermedad o accidente que no den lugar a declaración de incapacidad temporal la Dirección de la Agencia evaluará la posibilidad del abono de complementos retributivos de carácter variable, en aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora justifique una efectiva prestación del servicio, o bien se haya articulado por parte de la Agencia el trabajo telemático en ese periodo y sea comprobable a efectos de rendimiento.

Artículo 53. Anticipos reintegrables.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Para atender necesidades urgentes y extraordinarias de índole personal o familiar, que no admitan demora y estén debidamente justificadas y acreditadas, podrán obtener anticipos aquellos trabajadores que tengan la condición de hijos hasta el importe de tres mensualidades de salario neto, ajustándose las condiciones de reintegro a lo establecido en el párrafo siguiente.

La solicitud, en la que se hará una declaración expresa de la finalidad del anticipo, deberá dirigirse por escrito a la Dirección de la Agencia. Solo podrá ser solicitado este anticipo una vez al año. Su devolución se realizará a través de las cuotas de retención sobre el salario mensual propuestas por el trabajador, debiendo quedar reintegrada la totalidad del anticipo en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la fecha de concesión.

Artículo 54. Carné de empleado.

La Agencia facilitará a sus empleados una tarjeta identificativa de Agencia. Esta tarjeta tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador y su posible uso para el sistema de control de presencia, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la Agencia pudiese ofrecerles en algún momento. En la tarjeta figurarán únicamente foto, nombre y apellidos, DNI/CIF del trabajador y datos de la Agencia o centro de trabajo.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 55. Derechos de los trabajadores.

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

a) De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de

Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro.

2. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hay de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disponer de un máximo de cuatro horas al año para celebrar asambleas en el centro de trabajo.

Artículo 56. Derechos sindicales.

El ejercicio de la acción sindical en la Agencia se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni víctima de ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical deberá llevarse a efecto de manera que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad de la Agencia, ni el cumplimiento de la jornada de trabajo de los trabajadores.

Artículo 57. Delegados de personal y Comité de Empresa.

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros del Comité, de los centros de trabajo de la Agencia, será el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los gastos de desplazamiento e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones convocadas por la Agencia, serán abonadas por ésta.

3. El Comité de Empresa, o en su caso los correspondientes delegados de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución reciente y probable del empleo en la Agencia, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos, si fuera el caso, los contratos a tiempo parcial.

b) Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar. La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

c) También accederán a la memoria anual de la Agencia y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, incluidos los documentos de cotizaciones a la seguridad social.

d) Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la Agencia de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

1) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- 2) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las Instalaciones.
- 3) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
4. Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la Agencia, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
5. Ser informados de todas las sanciones impuestas.
6. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
7. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Agencia en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los organismos o Tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Agencia, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
8. Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.
9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 5 y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
10. Recibir información previa en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica, conforme a los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.
11. Recibir información, en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.
12. Además, todas las relacionadas con las materias citadas a continuación, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:
 - Sucesión de Agencia.
 - Organización del trabajo.
 - Clasificación profesional.
 - Movilidad funcional o geográfica.
 - Horas extraordinarias.
 - Normas generales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales.
 - Delegados de prevención.
 - Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 58. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes

de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.

Artículo 59. Horas sindicales.

1. Cada uno de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de sus respectivos centros de trabajo.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, en cómputo semestral y sin rebasar el máximo total previsto para toda la representación, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de diez días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Agencia, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de días completos de horas sindicales deberá preavisarse a la Dirección de Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente responsable de la Gerencia o Área de Dirección, con una antelación mínima de dos días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor.

Artículo 60. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general. Es el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Este Comité tendrá las siguientes características:

1. El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de cinco, y sus miembros serán designados por y de entre los componentes del Comité de Empresa, así como Delegadas y Delegados de personal, guardándose la proporcionalidad según los resultados electorales. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a un sustituto o nuevo miembro, que deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

2. La composición de dicho Comité podrá verse incrementada en la proporción en la que, en su caso, aumente el número de representantes de los trabajadores como consecuencia de un incremento de la plantilla o número de centros de trabajo en los términos legalmente previstos.

3. El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. Asimismo, serán de su competencia todas aquellas funciones sobre cuestiones que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Agencia, que superen el ámbito de competencia de las distintas representaciones de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de la Agencia y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria de los trabajadores.

4. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cuatro veces al año como máximo, en las fechas que libremente determine y guardando la debida proporcionalidad temporal, sin que en ningún caso pueda celebrar más de dos reuniones ordinarias al trimestre. El resto de reuniones que se pudieran celebrar tendrán el carácter de extraordinarias.

5. En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones lo será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de la Agencia, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

6. De los gastos por desplazamiento y dieta, que se pueda originar a los miembros del Comité Intercentros por la asistencia a sus reuniones, correrán por cuenta de la Agencia siempre y cuando hayan sido convocadas por la misma y requieran desplazamiento fuera del término municipal donde habitualmente presten sus servicios, con la limitación prevista en el punto 5 de este artículo.

7. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

8. El Comité Intercentros se constituirá formalmente 30 días después de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, guardando la proporcionalidad sindical de ese momento. Su mandato será por cuatro años a partir de su constitución.

9. Como órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

- Designar a los miembros de la parte social en la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.

- Realizar la denuncia, prórroga y revisión del Convenio Colectivo y solicitar e interponer conflicto colectivo y declaración de huelga legal, con la propuesta de los servicios mínimos.

- Supervisar y coordinar a la parte social en las distintas comisiones resultantes del Convenio Colectivo.

- Supervisar los acuerdos logrados entre las partes y colaborar con la Dirección de la Agencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

10. Los miembros del Comité Intercentros elegirán, de entre sus miembros, a un Presidente y a un Secretario, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité. En todo caso el Presidente tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el Secretario será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

11. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 61. Secciones sindicales.

Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Agencia afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la Agencia. Delegado que contará con las mismas garantías que los Delegados de Personal, cuando se den las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

Artículo 62. Espacios, tabloneros de anuncios y gestión de la comunicación.

1. Cuando se solicite, al menos con dos días de antelación y para gestiones concretas, en la sede de los Servicios Centrales de la Agencia la representación de los trabajadores dispondrá de un espacio adecuado para el ejercicio de sus funciones. Esto mismo es de aplicación para las Delegaciones de personal de los demás centros de trabajo.

2. La Dirección facilitará tabloneros de anuncios, en la sede de los Servicios Centrales y en cada una de las Gerencias, situados en lugares adecuados y de acceso común de los trabajadores, para la difusión de información de carácter sindical.

3. Asimismo, se facilitará una cuenta de correo corporativo y un espacio en la intranet de la agencia para la información de carácter sindical.

Artículo 63. Asambleas de trabajadores.

1. Las asambleas de trabajadores se regirán por lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, en períodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores en semanas alternas en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral.

Artículo 64. Publicidad del Convenio Colectivo.

La publicidad y difusión del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por la propia Agencia y/o por conducto de los legales representantes de los trabajadores; a cuyo fin la Dirección hará entrega al Comité de Empresa, y a los Delegados de Personal de los restantes centros de trabajo, de tantos ejemplares como trabajadores figuren adscritos a cada uno de ellos, más un 10 por 100, que dichos representantes se encargarán de distribuir a todo el personal.

Artículo 65. Derechos y Garantías.

El comité de empresa y los Delegados de Personal gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en las normas que en el futuro lo sustituyan, hasta un año después de su cese como miembro del comité de empresa o su representación:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas muy graves, en el que serán oídos a parte del interesado el comité de empresa.

b) Reconocida por el Órgano Judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al representante de los trabajadores la opción entre la readmisión y la indemnización.

CAPÍTULO XVIII**Jubilación****Artículo. 66. Jubilación.**

La jubilación del personal adscrito a este Convenio Colectivo se regulará conforme a lo establecido en la legislación dictada al efecto, comprometiéndose la empresa a cubrir las plazas vacantes por esta razón, conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

1. Jubilación anticipada: si el trabajador se jubila voluntariamente antes de la edad prevista como requisito de jubilación total de carácter ordinaria, tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades:

a) Un año antes de la edad ordinaria de jubilación: una cantidad igual al importe de tres mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de antigüedad, a partir del 20 inclusive.

b) Dos años antes de la edad ordinaria de jubilación: una cantidad igual al importe de cinco mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de antigüedad, a partir del 20 inclusive.

2. La jubilación forzosa: será obligatoria al cumplir la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La Administración se compromete a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

3. La Administración vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

4. En cualquier caso, este artículo tendrá vigencia cuando así lo permita la normativa económica presupuestaria que le sea de aplicación con el informe previo de la administración competente.

CAPÍTULO XIX

Seguros y responsabilidades

Artículo 67. Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.

1. El personal del sector público andaluz, y concretamente el de esta Agencia de Educación, dispone de un seguro colectivo de accidentes para el personal al servicio de la Junta de Andalucía, formalizado por la Dirección General de Patrimonio. Esta Agencia está adherida a la citada póliza desde el 01 de octubre de 2018.

2. Asimismo, el personal de la Agencia está adherido también al seguro de responsabilidad civil patrimonial profesional, de explotación y patronal que garantiza las consecuencias económicas a las que vendría obligado a indemnizar por haber causado daños personales, materiales y perjuicios consecuenciales causados por una acción u omisión a un tercero en la actividad prestada para la Junta de Andalucía. La última prórroga de esta póliza de seguro entró en vigor el 30 de junio de 2018 teniendo el contrato actual una duración anual prorrogable.

3. El importe de las primas correspondientes, en su caso, será sufragado íntegramente por la Agencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Vigencia de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

La Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, establece en su art. 4 (Ámbito Temporal) que las medidas en materia de personal contenidas en el capítulo III (Medidas en materia de personal en el sector público andaluz) tienen carácter excepcional y temporal, siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013. No obstante, a partir del año 2014 las distintas leyes del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía han dictado cambios sustanciales en la recuperación de derechos del personal trabajador del sector público, por lo que habrá de estarse a lo que vayan dictando las mismas, así como lo dispuesto en cualquier otra normativa que le sea de aplicación de forma que, una vez tratadas y acordadas en el seno de la CIV, se incorporen a este Convenio.

Conforme a lo señalado en el citado art. 4 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, cuando se levante la suspensión, en función de la garantía de estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de la Agencia de Educación recuperará todos los derechos que dicha ley ha dejado en suspenso y que afecten a:

- Vacaciones y permisos retribuidos.
- Retribuciones e indemnizaciones.
- Acción social.
- Complemento de Incapacidad Temporal.

Conforme se recuperen los citados derechos y así queden establecidos en la normativa presupuestaria y de función pública de la Junta de Andalucía de aplicación a esta Agencia, en el seno de la CIV se acordará su incorporación al texto de este Convenio.

Segunda. Retribuciones para 2019. Aplicación de la recuperación de la retribución variable.

Las retribuciones del año 2019 para el personal de esta Agencia Pública Andaluza de Educación previsto en el artículo 1 de este Convenio quedan reflejadas en el Anexo I del mismo. Asimismo, en el Anexo II se incluyen las cuantías de pago de la antigüedad correspondientes a cada grupo y categoría profesional.

Las retribuciones del personal de esta Agencia de Educación se modificarán conforme a lo que dispongan las distintas leyes presupuestarias para la Comunidad Autónoma de Andalucía y cualquier otra normativa que le sea de aplicación.

ANEXO I - TABLAS CON NIVELES PROFESIONALES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL I CONVENIO DE LA AGENCIA DE EDUCACIÓN APLICABLES EN 2019									
PERFIL DE PT	GRUPO	NIVEL	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS FIJOS				RETRIBUCIÓN VARIABLE		SALARIO TOTAL AÑO
			SALARIO MÍNIMO	C. DEDIC. EXCLUSIVA	C. PUESTO	SALARIO ANUAL	SALARIO REFERENCIA	SALARIO MÁXIMO	
Perfil de dirección	Grupo 0	Subdirector	37.252,14	9.313,04	5.087,24	51.652,42	2.894,26	2.894,26	57.440,94
Perfil de dirección		Administrador	35.615,56	8.903,89	4.863,75	49.383,20	2.767,11	2.767,11	54.917,42
Perfil de gestión	Grupo 1	Jefe de departamento		8.903,89	4.863,75		2.767,11	2.767,11	
Perfil técnico de soporte a la gestión		Técnico Superior	33.789,13	8.447,28	4.012,47	46.248,87	2.282,79	2.282,79	50.814,45
Perfil técnico especialista		Técnico Superior	33.789,13	8.447,28	4.012,47	46.248,87	2.282,79	2.282,79	50.814,45
Perfil técnico de soporte a la gestión		Técnico Medio	30.227,56	7.556,89	3.589,53	41.373,98	2.042,17	2.042,17	45.458,32
Perfil técnico especialista		Técnico Medio	30.227,56	7.556,89	3.589,53	41.373,98	2.042,17	2.042,17	45.458,32
Perfil profesional especialista		Técnico Base	26.374,86	6.593,71	3.236,55	36.205,12	1.835,29	1.835,29	39.875,71

PERFIL DE PT	GRUPO	NIVEL	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS FIJOS				RETRIBUCIÓN VARIABLE		SALARIO TOTAL AÑO
			SALARIO MÍNIMO	C. DEDIC. EXCLUSIVA	C. PUESTO	SALARIO ANUAL	SALARIO REFERENCIA	SALARIO MÁXIMO	
Perfil de gestión	Grupo 2	Jefe de Negociado		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil de Soporte administrativo		Secretario		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil subalterno y de oficios		Conductor		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil Profesional especialista		Gestor Técnico	21.636,98	5.409,24	2.127,19	29.173,42	1.198,14	1.198,14	31.569,70
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Técnico	21.636,98	5.409,24	2.127,19	29.173,42	1.198,14	1.198,14	31.569,70
Perfil Profesional especialista		Gestor Administrativo	18.264,38	4.566,11	1.626,68	24.457,17	925,46	925,46	26.308,09
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Administrativo	18.264,38	4.566,11	1.626,68	24.457,17	925,46	925,46	26.308,09
Perfil Profesional especialista		Gestor Auxiliar	17.351,17	4.337,79	1.545,34	23.234,30	879,18	879,18	24.992,67
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Auxiliar	17.351,17	4.337,79	1.545,34	23.234,30	879,18	879,18	24.992,67

ANEXO II. TRIENIOS 2019	
RETRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD EN LA AGENCIA	
COMPLEMENTO ACTUAL DE ANTIGÜEDAD	
GRUPO	TRIVENIOS
A1	43,52
A2	35,48
B	31,14
C1	26,85
E	13,75

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción
 - 1.1. Marco Legal.
 - 1.2. Ámbito de aplicación.
 - 1.3 Vigencia del Plan.
 - 1.4 Características del Plan.
 - 1.5 Compromiso de la Agencia con la Igualdad de Oportunidades.
2. Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.
 - 2.1. Oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
 - 2.2. Indicadores de mejora.
3. Objetivos de igualdad y medidas
 - 3.1. Acceso a la Agencia.
 - 3.2. Contratación.
 - 3.3. Promoción.
 - 3.4. Formación.
 - 3.5. Comunicación y sensibilización.
 - 3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- 3.7. Acoso y violencia de género.
- 3.8. Salud laboral.
- 3.9. Retribución.
- 4. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

- 1. Introducción.
- 1.1. Marco legal.

La entrada en vigor de la Constitución Española consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental.

La Constitución española prohíbe en su art. 14 la discriminación directa por razón de sexo y en el art. 9.2 establece la obligatoriedad de los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por su parte, el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía, prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en su Título I, particularmente la ejercida por razón de sexo, entre otras. Asimismo, el artículo 15 de la citada norma «garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Centrándonos en el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (art. 35).

En la actualidad, se han incorporado normas con rango de Ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad, hecho que implica imprimir a éstas características propias de una disposición normativa, siendo destacables algunos aspectos como la obligatoriedad de cumplimiento de sus preceptos y el carácter sancionador con el que cuentan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Se define a sí misma en su exposición de motivos como una ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta autodefinición también alude al carácter que esta ley imprime al principio de igualdad, como informador del ordenamiento jurídico (art. 4 Ley 3/2007).

Bajo el Título IV de la LOIEMH, denominado «derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades», la Ley atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La ley establece la obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las organizaciones laborales. Además de este deber general, la misma contempla obligaciones de carácter más específico como son:

- Elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Medidas en materia de conciliación.
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

- 1.2. Ámbito de aplicación.

El ámbito territorial del Plan será el propio de toda la Agencia, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales, servicios centrales y gerencias provinciales.

Las personas destinatarias de este plan no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres, puesto que se persigue una Agencia más integradora en la que tanto unas como otros tengan iguales derechos.

1.3. Vigencia del Plan.

La vigencia del presente Plan será indeterminada, pues su vocación y compromiso va más allá de una duración concreta, ya que el conjunto de objetivos que establece se alcanzarán de forma gradual y progresiva.

Este plan pretende establecer una cultura en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que forme parte de los valores de la empresa y que, en consecuencia, los resultados positivos que se esperan obtener se proyecten con una vigencia indefinida.

No obstante, el contenido del plan será revisado y renovado transcurridos tres años desde su firma.

En relación con las medidas positivas y su carácter excepcional solo serán de aplicación mientras subsistan los desequilibrios que se pretendan corregir.

1.4. Características del Plan.

- Destinado a toda la plantilla: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en la de todo el personal.
- Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación que se señale para el desarrollo de las medidas que se propongan, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, este plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.
- Participativo: la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.
- Evaluable: incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos, se persigue a través de objetivos definidos y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- Transversalidad: el plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la Agencia. Sitúa al área de RR.HH como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- Compromiso: el plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa. Se hace indispensable, por tanto, que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución así como que se promueva la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del plan.
- Preventivo: se adoptarán medidas concretas para la prevención de desigualdades entre mujeres y hombres.

1.5. Compromiso de la Agencia Pública Andaluza de Educación con la Igualdad de Oportunidades.

La Agencia Pública Andaluza de Educación adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización estableciendo y desarrollando las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar cumplimiento a las obligaciones que le atribuye la LOIEMH y la ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Ley 12/2007, de 26 noviembre, que en su artículo 32 también establece la obligatoriedad de la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales de elaborar periódicamente Planes de Igualdad, constituyendo el

marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

Las decisiones que se adopten en cada uno de los ámbitos de actuación de la empresa no solo no favorecerán discriminación alguna sino que, por el contrario, procurarán y facilitarán la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, en los que alguno de ambos sexos estuviese con una menor y evidente representación. En este sentido, conviene recordar lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía donde se dispone que «Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.»

Los principios enunciados en la ley de igualdad se llevarán a cabo a través del establecimiento de objetivos generales y de objetivos específicos, esto es, a través de la implantación del Plan de Igualdad de la Agencia Pública Andaluza de Educación. Acciones que están estructuradas por áreas temáticas de actuación y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin último de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El presente Plan de Igualdad va más allá de la normativa legal, pretendiendo ser un instrumento que se integre dentro de la responsabilidad social de la empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

2. Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

De acuerdo con el artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha realizado un primer diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Para hacer el diagnóstico de la realidad concreta de la Agencia se ha llevado a cabo un análisis con el fin de poder implementar las medidas necesarias en igualdad. Dicho análisis parte de los datos obtenidos de la encuesta «Igualdad en la empresa» realizada al personal trabajador de la Agencia en septiembre de 2016.

Dicho análisis ha consistido en el siguiente estudio:

- a) Característica de la Agencia: información referente a la estructura organizativa.
- b) Características de la plantilla: referente a la composición de la plantilla, información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización, y en todos los niveles de responsabilidad.
- c) Formación: información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la misma para analizar si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y desarrollo profesional.
- d) Promoción interna: información relativa a la promoción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres para analizar si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.
- e) Responsabilidad familiar y conciliación de la vida familiar, personal y laboral (solicitud de permisos y licencias) recoge información relativa a la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma.

f) Retribuciones: información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal para estudiar si el procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

g) Prevención de riesgos laborales: gestión de la salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género, información relativa a si dicha gestión garantiza un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

Tras el análisis de los diferentes niveles jerárquicos en la organización se constata que la representación de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos es la siguiente:

NIVELES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	Índice de distribución	
				MUJERES	HOMBRES
Directivos	2	4	6	33,33 %	66,67 %
Administradores	10	14	24	41,67%	58,33%
Técnicos	17	43	60	28,33 %	71,67 %
Gestores	42	21	63	66,67 %	33,33 %
Jefe de área	1	0	1	100%	0%
Especialista	1	1	2	50%	50%
Administrativos	5	2	7	71,43%	28,57%
Conductor	0	1	1	0%	100%

Hay una mayor representación masculina en:

- Personal directivo
- Mandos intermedios
- Personal técnico

Hay una mayor representación femenina en:

- Personal administrativo

La plantilla de la Agencia se halla actualmente integrada:

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN			
Banda de edad	Mujeres	Hombres	Total
< 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	0	0	0
De 30 a 45 años	34	32	66
> 46 años	44	54	98
TOTAL	78	86	164

En relación a la gestión de la formación en la Agencia de Educación se constata que es posible la participación tanto de hombres como mujeres en la elección y realización de las distintas acciones formativas promovidas por la empresa, así como las elegidas por las propias personas trabajadoras.

La promoción interna se organiza para todo el personal trabajador de la Agencia, de tal forma que la información es pública y no hay elementos en las distintas convocatorias que determinen preferentemente la opción de uno u otro género para la obtención de las distintas plazas en los procesos de promoción.

Con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral y la concesión de permisos o licencias para la compatibilización del desarrollo del trabajo en la Agencia y la vida familiar, no se hacen distinciones entre un género y otro. Así, las situaciones que se han

autorizado son de lo más diversas: reducciones de horario, permisos de paternidad y disfrute del permiso de maternidad por el padre, etc.

En las retribuciones no se hacen distinciones de género, como no puede ser de otra manera. Tampoco en las retribuciones variables.

En la prevención de riesgos laborales, donde se incluye la gestión de la salud laboral, la protección de la maternidad y la especial vigilancia de acoso o violencia de género no existen distinciones entre género en esta Agencia de Educación, entendiendo que hasta estos momentos se promueve un entorno laboral saludable.

Oportunidades y recomendaciones de mejora que se han detectado:

- Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a selección, empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo de su trabajo.

- Promover para que las mujeres trabajadoras tengan las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones a puestos de responsabilidad y a puestos de dirección.

- Promover acciones positivas que sirva para la correcta aplicación de políticas de igualdad.

- Mejorar el lenguaje en las comunicaciones y convocatorias de forma que se promocióne el uso de expresiones no sexistas y neutras.

- Avanzar en la elaboración de una guía para un uso no sexista del lenguaje.

En definitiva, el análisis realizado en la Agencia Pública Andaluza de Educación en materia de igualdad ofrece una fotografía general y en un momento puntual de nuestra empresa, por lo tanto será revisado y ampliado periódicamente a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas. No obstante, a continuación se refieren los objetivos.

3. Objetivos de igualdad y medidas.

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado partiendo de las conclusiones del Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades realizado en la Agencia Pública Andaluza de Educación determinando propuestas de acción en las áreas o ejes de intervención que se detallan a continuación para alcanzar el objetivo general del plan: integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de la Agencia.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, contratación, promoción, formación, salud laboral y comunicación en la empresa.

2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Agencia.

3. Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor.

Objetivos específicos:

3.1. Acceso a la Agencia:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la Agencia.

Medidas:

- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones existentes para la selección tanto interna como externa, incorporando un lenguaje no sexista para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la Agencia.

- En los anuncios o comunicaciones se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.

- Publicitar las ofertas de empleo y comunicaciones de selección indicando el compromiso de la Agencia sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: «Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades.»

3.2. Contratación:

Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la Agencia.

Medidas:

- Fomentar la contratación sin distinción de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro.
- Actualización del sistema de contratación incluyendo perspectivas de género.

3.3. Promoción:

Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo, mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas:

- Difusión de las convocatorias de promoción y descripción objetiva de los puestos de trabajo, condiciones y competencias necesarias para ellos.
- Información sobre los resultados del proceso, y si hay rechazo por parte del candidato, recoger los motivos por lo que ha rechazado el puesto.
- Comprobar que los procesos de información usados para publicar los puestos de Promoción Interna son accesibles y se encuentran al alcance de toda la plantilla.
- Formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de proponer candidaturas para garantizar que las propuestas se realicen de una manera objetiva sin tener en cuenta otras cuestiones o estereotipos de género.

3.4. Formación:

Impulsar la difusión de la Oferta de Formación como herramienta que permita facilitar el equilibrio profesional en materia de género.

Medidas:

- Realizar formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades dirigidas a toda la plantilla de personas trabajadoras, para garantizar la objetividad y no discriminación, transmitiendo pautas de actuación en la selección, promoción, acceso y desarrollo de la formación, etc.
- Publicitar las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.
- Comunicar las directrices de Igualdad de Oportunidades a las personas que se incorporen a la Agencia.
- Revisar el diseño y los contenidos de formación para eliminar situaciones y lenguaje sexistas, asegurando la igualdad y no discriminación.
- Introducir la perspectiva de género en el diseño de la formación en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

3.5. Comunicación y sensibilización:

Dar visibilidad a la igualdad a través de la comunicación interna y garantizar el acceso a la comunicación a toda la plantilla.

Medidas:

- Visibilidad, a través de los canales de comunicación interna disponibles, de todas las acciones llevadas a cabo en el seno de la empresa en materia de igualdad.
- Utilizar un lenguaje neutro.
- Medir la eficacia de la comunicación a través de encuestas.
- Incluir en la comunicación interna y externa que somos una empresa comprometida con la igualdad.
- Editar y difundir el plan de igualdad.

Elaborar una guía para incorporar y garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de la entidad.

3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Garantizar y mejorar los derechos reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.

Medidas:

- Difundir a través de los canales de comunicación internos los permisos y licencias que garantiza la ley.

- Garantizar a las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Revisar el conjunto de permisos y licencias con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.

- Realizar campañas informativas dirigidas a los colaboradores sobre las medidas de conciliación existentes en la Agencia.

3.7. Acoso y violencia de género:

Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de violencia de género, mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.

Medidas:

- La Unidad de seguimiento del Protocolo, una vez comunicado el hecho de acoso por la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia, se reunirá en el plazo de diez días para su análisis, estudio y elaboración de informe de actuación.

- Compartir con la Unidad de seguimiento del Protocolo el número de casos detectados así como las actuaciones llevadas a cabo (sin dar los datos personales para garantizar la confidencialidad).

- Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.

- Se pedirá a las partes actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.

- Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.

3.8. Salud laboral:

Proteger el embarazo y la maternidad, mantener el entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, así como introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas:

- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad humana en el entorno de trabajo.

- Mejorar los mecanismos para prevenir, actuar y erradicar situaciones que puedan dañar la salud física y psicológica de las mujeres y hombres de la organización.

- Proteger a las mujeres embarazadas y garantizar un embarazo y lactancia saludables, adaptando las condiciones de trabajo a las recomendaciones del informe médico.

3.9. Retribución:

Asegurar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual nivel/valor.

Medidas:

- Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la política retributiva de la Agencia.

4. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Con carácter anual, la Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de acuerdo con cuatro líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos en cada una de las medidas a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Unidad de Igualdad de Género.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

- Cambio de actitudes producido.

- Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.

- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

Informe de seguimiento de las medidas:

La evaluación será efectuada por la Unidad de Igualdad de Género que utilizará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento de las medidas del Plan.

La Unidad de Igualdad de Género podrá solicitar a cada Departamento o área responsable informes siguiendo las siguientes líneas:

- Grado de ejecución de las medidas.
 - Avance en la dirección de los objetivos marcados.
 - Resultados obtenidos.
 - Dificultades encontradas con alguno de los siguientes elementos durante el desarrollo de las medidas:
 - Con la plantilla (motivación, compromiso...)
 - Con la participación de la Unidad de Igualdad de Género
 - Con la manera en que se ha ejecutado la medida.
 - Con la disponibilidad de recursos humanos y materiales para la ejecución de la medida.
 - Soluciones que se han aportado a las dificultades encontradas.
 - Necesidades surgidas durante el desarrollo de la medida y cobertura facilitada.
 - Nuevas necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades a raíz de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
 - Nuevas acciones implantadas que no estaban contempladas en el Plan de Igualdad.
 - Puntos fuertes y débiles en la ejecución de las medidas.
- Anualmente se elaborará, por parte de la Unidad de Igualdad de Género, una Memoria conteniendo el informe global de seguimiento de las medidas del Plan y del impacto del mismo en la Igualdad de Oportunidades de la organización. Dicha Memoria deberá ser aprobada por la Unidad de Igualdad de Género y enviada a la Dirección General de la Agencia Pública Andaluza de Educación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad, incluyendo en su caso, propuestas de nuevas acciones o de modificación de existentes.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género se informará a la plantilla de personal de esta Agencia del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

1. Antecedentes y principios.

1.1. Antecedentes.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no sólo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española en su artículo 9.2 atribuye a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política,

económica, cultural y social». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007 86 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y como combatirla .

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados. De su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo», así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de

sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el Primer Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual. Acoso por razón de sexo y discriminación laboral» Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado el Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y ha aprobado el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, que se apoya en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a su vez inspirada en la Estrategia Comunitaria, extendida al mismo ámbito temporal y temático, tiene entre sus objetivos específicos la mejora del cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales por medio de un conjunto de líneas de actuación, entre ellas la 2.2.e), que tiene por finalidad el fomentar y divulgar las buenas prácticas en prevención en las Administraciones Públicas, impulsando la promoción de la prevención de riesgos laborales respecto al personal a su servicio. En aplicación específica de esta línea, el 11 Plan Bienal 2011-2012 de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyó, como Acción núm. 40, «la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía».

1.2. Principios.

Esta Agencia Pública Andaluza de Educación, con el fin de asegurar que todas sus personas empleadas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, declara formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En el sentido referido anteriormente, esta Agencia con el Protocolo que se aprueba, se dota de los procedimientos y recursos que permiten prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

2. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.

2.1. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o mobbing: todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia

naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

b) Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7 que el acoso por razón de sexo es «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

c) Acoso sexual: La Ley 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en .oadir:u/-.u· cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el Anexo 1 se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual.

2.1. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Cuando en un centro de trabajo de la Agencia Pública Andaluza de Educación desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2.2. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de esta Agencia en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo.

La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

2.3. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido

de la solicitud, se presentará en sobre cerrado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de esta Agencia que, en su caso, la comunicará a la Comisión de seguimiento de este protocolo.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.

3. Unidades competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

3.1. La Comisión de seguimiento del Protocolo prevista en el apartado quinto de este anexo.

Es el órgano al que la Dirección de Recursos Humanos comunica los casos de acoso de los que tiene conocimiento y solicita propuestas de actuación, que analizará y trasladará en su caso, a la Dirección General de la Agencia. Las propuestas de actuación se realizarán en un informe al efecto.

Su funcionamiento se regirá por:

1. Lo dispuesto en este Protocolo.
2. Las disposiciones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.
3. La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.
4. El Reglamento de funcionamiento que la propia Comisión pudiera elaborar.

Quienes formen parte de la estructura prevista para la gestión de este Protocolo recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3.2. Los delegados de Prevención.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (LPRL), se crea la figura de los Delegados de Prevención resaltando la importancia de su presencia en los centros de trabajo, en la mejora de las condiciones de trabajo, en la protección de la salud de los trabajadores y en la canalización de la participación de los mismos en prevención de riesgos laborales dentro de la actividad empresarial.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

La figura del Delegado de prevención es por tanto la del representante legal de los trabajadores al que se ha dotado de unas competencias y facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo posibilitándole su participación activa en la mejora de las condiciones de trabajo.

El protocolo es un procedimiento de seguridad y salud y por lo tanto es obligatorio que los delegados de prevención sean previamente consultados acerca de su implantación de conformidad con lo dispuesto en el art. 33.1.b) de la LPRL. Asimismo, es conveniente para el buen funcionamiento de este Protocolo que el mismo sea acordado con la representación de los trabajadores.

A los Delegados de Prevención, además de las funciones que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, se le asigna la siguiente actuación en este protocolo:

- Colaboración con la Comisión de seguimiento de este Protocolo facilitándole, en su caso, documentación, informes que se requieran y propuestas de actuación en relación con la situación planteada.

Los Delegados de Prevención podrán recibir formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3.3. El Comité de Seguridad y Salud.

Será informado de las denuncias sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en divulgación y aplicación de este Protocolo.

3.4. La Inspección General de Servicios.

A la que se le podrá solicitar informe o actuación, a solicitud de la Dirección General de la Agencia de Educación y, en su caso, ejercitará las competencias que le otorga el Decreto 314/ 2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

3.5. La estructura directiva de la Agencia.

En el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso, Dirección de Área o Gerencia: a la vista del informe que traslada la Comisión a la Dirección de Recursos Humanos, adoptará las medidas propuestas por esta última y efectuará, conforme lo dicte la Dirección General de la Agencia, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas, verificando la desaparición de la situación de acoso.

3.6. La Unidad de Igualdad de Género de la Agencia.

Una vez se tenga el Plan de Igualdad de esta Agencia de Educación y entre en funcionamiento la Unidad de Igualdad de Género, ésta podrá prestar asesoramiento y apoyo a la Comisión de seguimiento de este Protocolo para las situaciones de acoso que lo demanden, en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El personal que participa en la Unidad de Igualdad de género recibirá formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

4. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

4.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha

de estrategia de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, la Comisión de seguimiento de este Protocolo, y en su caso, los Delegados de Prevención propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas de la Agencia de Educación.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, la Agencia de Educación, con la colaboración de los Delegados y las Delegadas de Prevención y la Representación Sindical, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través del Portal del Empleado sobre:
 - Derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo.
 - Herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
- Planificar una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal. Asimismo, la formación puede contemplar conductas de obligado cumplimiento y conductas prohibidas en el ejercicio directivo.

4.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
2. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral.
3. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
4. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas y en la eficacia de la organización. En dichos estudios se analizarán los siguientes indicadores:
 - a) Aumento de la incapacidad temporal.
 - b) Aumento del absentismo.

- c) Incumplimientos de horario.
- d) Problemas disciplinarios.
- e) Aumento de la accidentalidad.
- f) Disminución de la productividad.
- g) Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado.

5. Procedimiento de actuación.

5.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la Dirección de Recursos Humanos para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este protocolo. La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal o compañero/a de la persona presuntamente acosada.
- c) Por las personas titulares de las direcciones de las sedes o áreas directivas que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De la Comisión de seguimiento de este Protocolo o de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de esta Agencia.
- e) De la mutua de accidentes o de los centros asistenciales del SAS si, como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud del personal o de una consulta médica ordinaria, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De la Representación Sindical del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

5.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación de la Comisión de seguimiento del Protocolo para las situaciones de acoso.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. La Comisión de seguimiento del Protocolo, una vez comunicado el hecho de acoso por la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia, se reunirá en el plazo de diez días para su análisis, estudio y elaboración de informe de actuación.
2. La Comisión podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
 - 2.1. Archivar la denuncia, como consecuencia de alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Desistimiento de la persona denunciante.
 - b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - c) Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.
 - d) Si del análisis del caso dedujera la comisión alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinarla, se dará conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia y, en su caso, propondrá la incoación del expediente que corresponda.
 - 2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas acciones, la Comisión podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona o personas denunciadas. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación siempre será desempeñada por persona diferente a las que componen la Comisión y se llevará a cabo con las siguientes pautas:

- a) La persona mediadora se mostrará imparcial en todo momento.
- b) Se analizará el problema en qué consiste el litigio entre las partes, recogiendo información e identificando necesidades.
- c) Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.
- d) Se pedirá a las partes actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.
- e) La persona mediadora analizará la idoneidad de reuniones conjuntas o por separado.
- f) Se propondrá la reciprocidad en las concesiones, realizando sugerencias y alternativas, evitando la hostilidad personal.
- g) Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.
- h) No tendrá lugar en los casos en que la situación de acoso se ha instaurado, porque se ha perdido el equilibrio entre las partes.

La persona mediadora elevará informe a la Comisión con los resultados de su gestión, en el plazo de diez días desde la finalización de la actuación mediadora.

- 2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de seguimiento del Protocolo continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe a la correspondiente Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Estas medidas cautelares podrán consistir en:

- a. El ofrecimiento por el Comité a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal del Área de Vigilancia de la Salud de la Mutua de Prevención de Riesgos Laborales o por la Unidad responsable de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.
- b. La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio de puesto de trabajo, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra unidad, órgano o centro dentro de la misma Agencia, para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento. Dicha adscripción será acordada por la persona que ostente la Dirección General de la Agencia a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

5.3. Tramitación del procedimiento.

La Comisión, a través de la persona responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

- a) Requerirá de la Unidad de Prevención correspondiente la remisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el área de dirección o sede de la donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.

- b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes.

c) Informará por escrito a las personas Delegadas de Prevención del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal y normas de desarrollo.

d) La Comisión, en su caso, podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada.

e) La Comisión podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de la Agencia en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la Comisión sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por la Comisión de las propuestas.

En todo caso, la persona responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan, a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f. Aclarar las respuestas neutras o generales, como «normal», «como siempre», «no me informan».
- g. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h. Resumir el orden cronológico del relato.
- i. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan pedido investigar.
- j. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

5.4. Informe de Conclusiones.

La Comisión, en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Dirección de Recursos Humanos. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, la Comisión podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días, mediante la correspondiente memoria justificativa.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- c. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas. Resumen cronológico de los principales hechos.
- d. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- e. Propuesta de medidas correctoras, si procede.
- f. Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
- g. Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

5.5. Resolución.

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, la Dirección de Recursos Humanos propondrá a la Dirección General resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión. Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.I de este Protocolo.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Dirección de Recursos Humanos informará de los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud, a la Unidad de Prevención y, en su caso, a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

5.6. Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la propia Comisión podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

6. Seguimiento y control.

Para el seguimiento y control en esta materia, cada Delegado de Prevención y, en su caso, la Unidad de Prevención:

- a. Mantendrá reuniones periódicas con la Dirección de Recursos Humanos y con los Delegados y las Delegadas de prevención para revisar el cumplimiento de

las medidas adoptadas y verificar su eficacia, informando de ello al Comité de Seguridad y Salud, el cual, a la vista de dicho informe, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

- b. Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.
- c. Prestará especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.
- d. Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito, así como de los casos afines al acoso detectado en una fase previa al acoso propiamente dicho. Anualmente remitirá un informe a la Dirección General de la Agencia con la información sobre estos asuntos.

7. Revisión del protocolo.

Cada dos años, la Dirección de Recursos Humanos presentará a la Dirección General de la Agencia un balance de la aplicación de este Protocolo.

Este Protocolo podrá ser propuesto para su revisión y actualización, indistintamente, por la Comisión para el seguimiento del Protocolo y por el Comité de Seguridad y Salud de la Agencia. En cualquier caso, se procederá a su revisión a los cuatro años de su vigencia y así en sucesivos períodos.

ANEXO 1

Clasificación de conductas en materia de acoso

I. Conductas constitutivas de acoso laboral.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo Justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

II. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas empleadas públicas.
4. Conflictos durante las huelgas o protestas.
5. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
6. Amonestaciones por no realizar bien el trabajo sin llegar a descalificar.
7. Conflictos personales y sindicales.

III. Tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de acoso sexual.

III.1. Tipos de acoso sexual.

1. Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superior.
2. Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

III.2. Conductas que constituyen acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.
2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
4. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.
7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 11 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de ampliación de los servicios mínimos establecidos en la Resolución de 3 de marzo de 2019, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que prestan las empresas Ohl Ingesan Servicios de Limpieza, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que realizan el servicio de limpieza en la Universidad de Málaga, mediante la ampliación de servicios mínimos.

Mediante escritos presentados el 11/02/2020, 12/02/2020, 13/02/2020 y 14/02/2020 en los distintos registros de la Junta de Andalucía, ante la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Málaga, por don Antonio Solano Bonilla, como Secretario General de la Federación de Servicios FeSMC-UGT; doña María Isabel Hernández Martínez, como Secretaria de Organización de la Unión Provincial de CC.OO., de Málaga; don Juan Carlos Pedrosa Gabarrón, en calidad de Presidente de la Unión Provincial de CSIF Málaga, y don Miguel Pacheco Castro, en calidad de representante legal de la Federación Provincial de CGT Málaga, se pone en conocimiento de la autoridad laboral acuerdo de convocatoria de huelga en las empresas Ohl Servicios Ingesan, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que abarca a toda la plantilla de estas empresas, que son las actuales adjudicatarias del Servicio de Limpieza de los distintos centros e instalaciones de la Universidad de Málaga y que se llevará a efecto a partir de las 00:00 horas del 2 de marzo de 2020 con carácter indefinido.

Esta Dirección General dictó Resolución de 3 de marzo de 2020, publicada en el BOJA del día 9 de marzo, para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad que prestan las empresas Ohl Ingesan Servicios de Limpieza, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que realizan el servicio de limpieza en la Universidad de Málaga.

La regulación inicialmente se refería únicamente a la limpieza exclusiva de baños, conforme a la propuesta de servicios mínimos comunicada por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Málaga, y sin haberse alcanzado acuerdo con la representación de los trabajadores. Se establecieron los siguientes servicios mínimos:

Para la limpieza exclusiva de baños, un trabajador o trabajadora de lunes a viernes, en turno de mañana, en su horario habitual, en cada uno de los centros afectados.

Sin embargo, el conflicto laboral en las mencionadas empresas de limpieza en la Universidad de Málaga ha puesto de manifiesto la necesidad de valorar la situación planteada, especialmente atendiendo a las especiales circunstancias en las que nos encontramos como consecuencia de los contagios por coronavirus Covid-19 y las dificultades que existen en situación de normalidad, que se ven incrementadas en caso de huelga de limpieza.

Con fecha 10 de marzo de 2020, se recibe nueva propuesta de Servicios mínimos de la citada Delegación Territorial, ampliando los mismos en base a lo siguiente:

1. Ante la situación de incertidumbre y el principio de precaución se hace preciso valorar como medida de carácter preventivo las condiciones higiénico-sanitarias de las instalaciones de la Universidad de Málaga ponderando a su vez todos los intereses presentes en este conflicto.

Por este motivo, la Delegación Territorial a la vista de la situación sanitaria actual por la incidencia del coronavirus Covid-19, y con objeto de garantizar unas condiciones mínimas de salubridad e higiene en la Universidad de Málaga, propuso dar traslado a

la Consejería de Salud a efecto de que actuase en el ámbito de sus competencias y/o emitiera informe sobre la necesidad de aumentar los servicios mínimos propuestos.

2. Habiendo recibido directrices de la Dirección General de Salud y Ordenación Farmacéutica de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, a través de informe de fecha 4.3.2020, se hace preciso valorar los intereses en conflicto al objeto de garantizar a todos los usuarios las condiciones higiénico-sanitarias en los espacios incluidos en el ámbito de actuación, dado que el derecho de la comunidad en estas prestaciones vitales puede ser ponderado respecto del derecho a la huelga.

De conformidad con lo expuesto y a la vista del informe recibido, y dado que la Universidad de Málaga tiene un conocimiento preciso y concreto de las instalaciones sobre la que se aplicarán los citados servicios mínimos, ante la necesidad de atender a las circunstancias coyunturales de estos momentos a fin de garantizar la salud de las personas y la seguridad de las mismas, se hace preciso adoptar medidas específicas aumentando la propuesta de servicios mínimos en base a los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El Servicio de limpieza de los centros e instalaciones de la Universidad de Málaga es un servicio esencial a la comunidad, siendo necesario en estos momentos seguir las recomendaciones realizadas en atención a las circunstancias que concurren en estos momentos aumentando las medidas de higiene y salubridad pública en lugares de gran afluencia dado que la paralización total, la interrupción o discontinuidad en la prestación del servicio derivada del ejercicio del derecho a la huelga podría afectar a bienes y derechos de los ciudadanos reconocidos y protegidos en el Título Primero de la Constitución Española como es el derecho a la protección de la salud, proclamado en el artículo 43 de la CE.

Tanto la Sentencia 11/1981 como sentencias posteriores (STC 53/1986,...) han tratado de delimitar el sentido del término «Servicios Esenciales», si bien no ha llegado a definirse, estableciendo que «en la medida en que la destinataria y acreedora de tales servicios es la comunidad entera y los servicios son al mismo tiempo esenciales para ella, la huelga no puede imponer el sacrificio de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales es prioritario respecto del derecho de huelga».

Esta indeterminación exige a la Autoridad Gubernativa fijar en cada caso lo que debe considerarse como servicio esencial.

El Tribunal Constitucional, en sus Sentencias 26/1981 y 51/1986, ha establecido que la esencialidad del servicio viene referida a la aptitud instrumental de ser condición material para el ejercicio y disfrute por parte de los ciudadanos de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos.

La esencialidad del servicio proviene del resultado que con dicha actividad se pretende, esto es, «por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se endereza», de forma que «para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos», debiendo considerarse como tales «los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos» (STC 26/1981).

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/1981 «un servicio no es esencial tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega como el resultado que con dicha actividad se pretende» por tanto, la esencialidad del servicio no se refiere a la actividad realizada sino a los intereses que dicha actividad satisface, y por tanto, «solo serán esenciales aquellas que satisfacen derechos o bienes constitucionalmente protegidos, y en la medida y con la intensidad con que los satisfagan» (STC 51/1986 Y 43/1990).

En principio ninguna actividad productiva es esencial, sino solo aquellas en que la satisfacción de los intereses constitucionalmente protegidos exijan el mantenimiento del servicio (STC 43/1990 y 51/86); «como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos» (STC 26/1981, 51/1986,...).

Segundo. El TC en su Sentencia 53/1986, de 5 de mayo, (BOE núm. 120, de 20 de mayo de 1986), ha definido los servicios mínimos como la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual.

En concreto en el Fundamento de Derecho Tercero de la citada Sentencia se dice «(...). Mantener un servicio implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual».

Sigue diciendo el TC en su Sentencia 53/1986, de 5 de mayo, «(...) Qué tipo de «garantías» ordenadas al mantenimiento de los servicios esenciales pueden ser adoptadas sin menoscabo del derecho consagrado en el art. 28.2 C.E es cuestión que no puede ser resuelta apriorísticamente, remitiendo a la ponderación, de un lado, de las circunstancias concurrentes en la huelga y en la comunidad sobre la que incide (extensión territorial, duración, etc.) y, de otro, a la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que repercute. La valoración de estos factores ha de servir precisamente para enjuiciar la acomodación constitucional de la «garantías» adoptadas, esto es, para elucidar la adecuación y proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad y la restricción impuesta al ejercicio del derecho a la huelga».

Tercero. En el caso que nos ocupa procede tener en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

- Que la situación anormal en la que se encuentran las instalaciones y centros de la Universidad de Málaga desde el primer día de la huelga, al observarse restos orgánicos, sólidos y/o líquidos en alguno de los espacios comunes que pueden ser susceptibles de descomposición y que, parece ser que, no corresponden a los residuos que con carácter general se generan en estas instalaciones.

- Que las condiciones de salubridad e higiene generales de los espacios comunes son básicas y necesarias para evitar riesgos de contagio de agentes infecciosos en condiciones normales de convivencia humana, tomando mayor relevancia ante situaciones como las actuales provocadas por la aparición del Covid-19, en espacios donde existe una alta afluencia de personas.

- Que en el caso de los aseos, las condiciones de salubridad e higiene cobran mayor importancia en la evitación de difusión de agentes infecciosos.

- Que la Universidad de Málaga cuenta actualmente con más de 40.000 personas entre alumnos, profesores y personal propio, lo que conlleva esperar una alta frecuentación de los aseos de acceso público existente en la misma.

- Que entre las medidas generales de prevención de este y otros virus respiratorios, se recomienda el lavado frecuente de manos y el uso de pañuelos desechables, por lo que ambas medidas deben ser potenciadas entre la población universitaria.

- Que las condiciones de higiene de los aseos deben ser las adecuadas respecto a su limpieza para no provocar ningún tipo de reparo o rechazo a la hora de ser usados, disminuyendo las medidas recomendadas.

- Que ante esta situación se considera procedente garantizar las condiciones de salubridad de los aseos y espacios comunes de la Universidad de Málaga.

- Que la Universidad de Málaga, como titular de las instalaciones, es la que tiene un conocimiento preciso y concreto de las instalaciones sobre las que se aplican.

Cuarto. Valorando la extensión de la huelga, los centros afectados, el informe remitido a fin de valorar el aumento de los servicios mínimos, el elevado número de alumnos y personal docente que confluyen diariamente en las instalaciones y centros que pertenecen a la Universidad de Málaga, el carácter indefinido de la huelga, las concretas necesidades del servicio, servicios que en estos momentos no pueden sufrir interrupción y/o cuya prestación debe mantenerse en alguna medida garantizando y manteniendo las condiciones higiénico sanitarias, y la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquella repercute.

Quinto. Los precedentes administrativos de regulación de servicios mínimos en huelgas de similares características indicadas en la Resolución de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de 3 de marzo de 2020, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que prestan las empresas Ohi Ingesan Servicios de Limpieza, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que realizan el servicio de limpieza en la Universidad de Málaga, mediante el establecimiento de servicios mínimos.

Sexto. Los servicios mínimos propuestos deben ser aumentados con objeto de garantizar una condiciones mínimas de salubridad e higiene en la Universidad de Málaga garantizando la limpieza de baños y de los espacios comunes en atención a la propuesta realizada por la Universidad dado que es esta la que tiene un conocimiento preciso y concreto de las instalaciones de la misma por parte de la Universidad.

Por estos motivos, entendiendo que con ello se garantiza el adecuado equilibrio entre los derechos de los ciudadanos y el derecho de los trabajadores a realizar el efectivo ejercicio de la huelga, el contenido de la mencionada propuesta es el que consta en el anexo, regulación que se establece de conformidad con lo que disponen las normas aplicables: artículo 28.2 de la Constitución; artículo 63.1.5.º del Estatuto de Autonomía para Andalucía; artículo 10, párrafo 2.º, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; del Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; y del Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

R E S U E L V O

Primero. Modificar la Resolución de esta Dirección General de 3 de marzo de 2020, publicada en el BOJA de 9 de marzo de 2020, y establecer los servicios mínimos que figuran en el Anexo, ampliando el contenido de los inicialmente establecidos en la anterior Resolución, a fin de regular la situación de huelga convocada en las empresas Ohi Servicios Ingesan, Clece, S.A., y Fissa Finalidad Social, S.L., que abarca a toda la plantilla de estas empresas, que son las actuales adjudicatarias del Servicio de Limpieza de los distintos centros e instalaciones de la Universidad de Málaga, para la huelga convocada desde las 00:00 del día 2 de marzo de 2020, con carácter indefinido, afectando a todos los trabajadores de las empresas que prestan los citados servicio.

Segundo. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Tercero. Lo dispuesto en los apartados anteriores no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Cuarto. La presente resolución entrará en vigor al día de su firma, sin perjuicio de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 11 de marzo de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

A N E X O

SERVICIOS MÍNIMOS (Expte. H 16/2020 DGTBL MODIFICADA)

Para la limpieza exclusiva de baños:

En aquellos centros en los que haya prestación del servicio en turno de mañana y de tarde: un trabajador o trabajadora de lunes a viernes en su horario habitual, en cada uno de los centros afectados (1 persona en turno de mañana y 1 persona en turno de tarde. Total de trabajadores/as 2).

En aquellos centros en los que no haya prestación de servicio en turno de tarde: 1 trabajador/a en turno de mañana de lunes a viernes en su horario habitual en cada uno de los centros afectados (Total de trabajadores/as 1).

Para la limpieza general, un trabajador o trabajadora dos días en semana (1 trabajador/a en turno de mañana) en cada uno de los centros afectados y en su horario habitual.

La labor de las personas designadas será exclusivamente para atender los trabajos afectados anteriormente descritos.

Corresponde a la empresa, con la participación del comité de huelga, la facultad de designar las personas trabajadoras que deban efectuar los servicios mínimos, velar por el cumplimiento de los mismos y la organización del trabajo correspondiente a cada una de ellas, sin perjuicio del ejercicio de la correspondiente competencia de la Universidad como titular del servicio.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Resolución de 24 de febrero de 2020, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se deja sin efecto la Resolución de 15 de marzo de 2012, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza a la empresa que se cita como laboratorio autorizado a fabricantes para el análisis y contrastación de objetos fabricados con metales preciosos.

EXP: IN-066.20 (MP/BJ)

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La empresa Joyeros Martín y Ruiz, S.A., con NIF A-14062608 y domicilio en la Carretera de Palma del Río, km 3,3, Parque Joyero, Fábrica 911, 14005 Córdoba, fue autorizada como laboratorio autorizado a fabricantes para el análisis y contrastación de objetos fabricados con metales preciosos, mediante Resolución de esta Dirección General de Industria, Energía y Minas (en adelante DGIEM), de fecha 15 de marzo de 2012. Dicha resolución fue publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía con fecha 27 de abril de 2012 (BOJA núm. 82).

Segundo. Con fecha 10 de febrero de 2020, don Rafael Ruiz Martín, en representación de la empresa Joyeros Martín y Ruiz, presentó solicitud de baja de la autorización citada en el antecedente primero.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Comunidad Autónoma de Andalucía tiene competencias ejecutivas en materia de contraste de metales preciosos conforme a lo dispuesto en el artículo 58.4.4.º de su Estatuto de Autonomía. Dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, la competencia para dictar esta resolución viene atribuida a esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, en virtud de lo previsto en el artículo 6 del Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y en el artículo 13.2.g) del Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

Segundo. La Ley 17/1985, de 1 de julio, sobre objetos fabricados con metales preciosos, establece en su artículo sexto que los laboratorios facultados para llevar a cabo el ensayo y la consiguiente contrastación de garantía de objetos fabricados con metales preciosos habrán de pertenecer a algunas de las categorías siguientes:

- Laboratorios oficiales de las Administraciones Públicas.
- Laboratorios autorizados e intervenidos por las Administraciones Públicas en la forma que reglamentariamente se determine.

En su disposición adicional cuarta, esta ley establece que las atribuciones que confiere a las Administraciones Públicas se entenderán referidas a las Comunidades Autónomas cuando así proceda de acuerdo con los respectivos Estatutos de Autonomía.

En desarrollo de dicha ley, el Real Decreto 197/1988, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de objetos fabricados con metales preciosos, establece en su capítulo primero, entre otros aspectos, que, cuando concurren las debidas garantías, la Administración Pública competente podrá autorizar la práctica de ensayos

y la consiguiente contrastación de garantía en el laboratorio de empresas dedicadas a la fabricación de objetos de metales preciosos.

En base a sus competencias, la Comunidad Autónoma de Andalucía estableció el procedimiento para la autorización de los laboratorios de contraste previstos en el citado Real Decreto 197/1988, de 22 de febrero, mediante el Decreto 155/1996, de 7 de mayo, por el que se regulan los laboratorios de ensayo y contraste de objetos fabricados con metales preciosos.

El citado Decreto 155/1996, de 7 de mayo, regula en su capítulo tercero el procedimiento para la autorización de los laboratorios de contraste, y establece que la Dirección General de Industria, Energía y Minas es el órgano competente para su resolución. En relación con el procedimiento para la autorización de los laboratorios de empresas dedicadas a la fabricación de objetos de metales preciosos, se prevé en el artículo 18 del Decreto 155/1996, de 7 de mayo, que deberán ser publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía los laboratorios de empresas fabricantes que fueran autorizados para el análisis y contrastación.

Tercero. El artículo 94.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dice que «Todo interesado podrá desistir de su solicitud o, cuando ello no esté prohibido por el ordenamiento jurídico, renunciar a sus derechos».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, y a propuesta del Servicio de Industria de esta Dirección General,

R E S U E L V O

Primero. Dejar sin efecto la Resolución de 15 de marzo de 2012, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza a la empresa Joyeros Martín y Ruiz, S.A., como laboratorio autorizado a fabricantes para el análisis y contrastación de objetos fabricados con metales preciosos.

Segundo. Imponer a la empresa Joyeros Martín y Ruiz, S.A., la obligación de conservar, para su posible consulta, los registros referidos en el artículo 4.b) del Decreto 155/1996, de 7 de mayo, durante un periodo de diez años.

Tercero. Imponer a la empresa Joyeros Martín y Ruiz, S.A., la obligación de entregar a la Intervención Oficial, a requerimiento de esta, todos los punzones oficiales con la contraseña A3 que posea.

Publíquese la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y notifíquese a la empresa Joyeros Martín y Ruiz, S.A., indicándole que contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Secretario General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su notificación o su publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, 24 de febrero de 2020.- El Director General, Francisco Javier Ramírez García.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Córdoba en el P.A. 43/20 y se emplaza a los terceros interesados.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Córdoba sito en C/ Isla Mallorca, s/n, se ha interpuesto por doña Manuela Nieto Quintanilla recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 43/20 contra la resolución desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra la Resolución de 23 de octubre de 2019 por la que se acuerda revocar su nombramiento como profesora interina y propone su exclusión de la bolsa de trabajo de profesores de enseñanza secundaria, especialidad Geografía e Historia (Bilingüe).

Asimismo, pongo en su conocimiento, que la fecha señalada para la celebración de la vista es el día 23 de marzo de 2020, a las 10:30 horas.

Publicándose la presente para notificación a los terceros interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- El Secretario General Técnico, Pedro Angullo Ruiz.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo a la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla en el P.O. 681/19 y se emplaza a los terceros interesados.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, sita en Prado San Sebastián, s/n, Edificio Audiencia, planta 6.ª, se ha interpuesto por Federación Provincial de Sindicatos de Sevilla de la CGT de Andalucía recurso contencioso-administrativo núm. P.O. 681/19 contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada formulado contra la Resolución de 21 de mayo de 2019, de la Delegación Territorial de la Consejería de Educación y Deporte en Sevilla, por la que se realiza convocatoria pública para la cobertura, con ocasión de vacante y posibles sustituciones, de puestos docentes de carácter específico para el curso 2019/2020.

Publicándose la presente para notificación a los terceros interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicha Sala en el plazo de nueve días de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- El Secretario General Técnico, Pedro Angullo Ruiz.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se acuerda publicar en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, la Resolución de 12 de diciembre de 2019, por la que se conceden subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar durante el curso 2019/2020.

Con fecha 12 de diciembre de 2019, la Delegada Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, resolvió con carácter definitivo conceder subvención económica, por un importe total de cuarenta y seis mil veintidós euros con noventa y cinco céntimos (46.022,95 €), para realizar actuaciones de las Entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Almería para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar de acuerdo con los siguientes términos:

«Convocadas por Resolución de 5 de agosto de 2019 (BOJA núm. 167, de 30 de agosto), de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, por la que se efectúa la convocatoria pública para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones del alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo escolar en Andalucía para el curso 2019/2020, y reguladas por la Orden de 15 de abril de 2011 (BOJA núm. 95, de 17 de mayo), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones; vistas las solicitudes presentadas de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la citada Orden y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, se constatan los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que motivan la presente propuesta definitiva de resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de 18 de octubre de 2019 se dicta Propuesta Provisional de Resolución regulada en el artículo 16 de la orden citada en el párrafo anterior, en la que se incluye, en Anexo I que se adjunta, la relación de Entidades sin ánimo de lucro beneficiarias provisionales de subvención, por importe de cuarenta y seis mil veintidós euros con noventa y cinco céntimos (46.022,95 €).

Segundo. Al amparo del artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011, que establece las bases reguladoras de estas ayudas, la Comisión Provincial Evaluadora procede al estudio y verificación de la documentación presentada en el trámite de audiencia por las diferentes Asociaciones y eleva propuesta definitiva de resolución a la Delegada Territorial de la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía en Almería.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para resolver el presente procedimiento de concesión de ayudas económicas a Asociaciones sin fines de lucro viene dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones de alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de

equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo escolar en Andalucía, y se efectúa su convocatoria para el curso 2011/2012.

Segundo. Las solicitudes de ayudas económicas para financiar proyectos para el desarrollo de programas de prevención, seguimiento y control del absentismo escolar y la tramitación de las mismas se ajustan a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones, la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, el Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los procedimientos para la concesión de subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía, la Orden de 15 de abril de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras, y la Resolución de 5 de agosto de 2019 que establece la convocatoria para el curso escolar 2019/2020 de dichas ayudas.

En su virtud y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011 arriba referenciada, esta Comisión Provincial Evaluadora realiza la siguiente

RESOLUCIÓN DEFINITIVA

1. Conceder la subvención económica, por un importe total de cuarenta y seis mil veintidós euros con noventa y cinco céntimos (46.022,95 €), para realizar actuaciones de las Entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Almería para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar relacionada en el Anexo I de la presente propuesta definitiva de resolución, con sus correspondientes cuantías, presupuestos subvencionados y porcentaje de ayuda respecto al presupuesto aceptado, con cargo todas ellas a la siguiente posición presupuestaria:

G/42F/48100/04/01

Asimismo, y en Anexo II, indicar las solicitudes que no han resultado beneficiarias de subvención y sus causas.

2. Las actividades objeto de estas subvenciones podrán comenzar desde el 16 de septiembre de 2019 y concluirán antes del 30 de junio de 2020.

3. El pago se realizará según lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Orden de 15 de abril de 2011 a la que se refiere la presente propuesta definitiva de resolución.

4. De conformidad con el Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública, y en particular con su Título VII, las entidades beneficiarias se obligan a:

a) Cumplir el objetivo y realizar íntegramente la actividad y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la ayuda en la forma y plazos establecidos en la orden.

b) Justificar, en el plazo fijado hasta el 31 de agosto de 2020, los gastos realizados en cumplimiento de las finalidades para las que se ha concedido la ayuda, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Orden de 15 de abril de 2011, en la modalidad de justificación: Cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto; según el artículo 27.2.a.1 de la orden citada.

c) Aceptar el seguimiento del Proyecto por parte de la Consejería de Educación y Deporte y someterse a las actuaciones de comprobación por la Administración

concedente y de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Junta de Andalucía, así como a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas de Andalucía.

d) Comunicar a la Consejería de Educación y Deporte la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

e) Elaboración de una Memoria Evaluadora de las actividades realizadas, que deberá ser remitida junto con la rendición de la cuenta justificativa. La Memoria Evaluadora incluirá todos aquellos aspectos que se consideren de interés en relación con el desarrollo de las actividades.

f) Hacer constar en la publicidad de las actividades que éstas ha sido subvencionadas por la Junta de Andalucía a través de la Consejería de Educación y Deporte.

g) Comunicar los cambios de domicilio a efectos de notificación o cualquier otra eventualidad en el desarrollo del proyecto de actividades en el momento en que se produzcan, durante el período en que la ayuda es reglamentariamente susceptible de control.

h) Según el artículo 3 de la Orden de 15 de abril de 2011, y en referencia al punto 4.c) del Cuadro Resumen de la línea de subvención económica para realizar actuaciones de las Asociaciones sin ánimo de lucro de la provincia de Almería para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar mediante aplicación de medidas de compensación educativa de las desigualdades; estas Entidades quedan exentas de acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión que se hallan al corriente frente a la Seguridad Social, y que se hallan al corriente en el pago, en período ejecutivo, de cualquier otro ingreso de Derecho Público respecto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

i) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

j) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

5. De conformidad con el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y con el Título VII del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública, las asociaciones sin fines de lucro beneficiarias de alguna ayuda en virtud del artículo 27.2.a.1 de la Orden de 15 de abril de 2011, quedan obligadas a la rendición de una Cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, del cumplimiento de la finalidad y de la ejecución íntegra del proyecto de actividades objeto de la concesión, así como la correcta aplicación de los gastos efectuados con cargo a las ayudas recibidas. Dicha justificación se realizará ante la Delegación Territorial de Educación con anterioridad al 31 de agosto de 2020.

6. Contra la presente resolución de la Delegación Territorial de Educación y Deporte, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación y Deporte, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.»

ANEXO I

RELACIÓN DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO QUE HAN OBTENIDO SUBVENCIÓN ECONÓMICA

ENTIDADES BENEFICIARIAS	CIF	CUANTÍA SUBVENCIÓN	PRESUPUESTO SUBVENCIÓN	PORCENTAJE DE AYUDA
ASOCIACIÓN CULTURAL «ALMOTACÍN»	G04149605	10.000 €	10.000 €	100%
ASOCIACIÓN CULTURAL «EL ANCLA»	G04165544	10.000 €	10.000 €	100%
ASOCIACIÓN «ALMERÍA ACOGE»	G04105284	8.000 €	8.000 €	100%
AMPA «VIRGIS» DEL IES «SIERRA DE GÁDOR»	G04136107	7.000 €	7.000 €	100%
LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR	G78519543	6.732,71 €	6.732,71 €	100%
ACIA	G04661617	4.290,24 €	4.290,24 €	100%
TOTAL		46.022,95 €		

ANEXO II

ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO NO BENEFICIARIAS DE LA SUBVENCIÓN

ENTIDADES NO BENEFICIARIAS	CAUSAS DE EXCLUSIÓN
CODENAF	Presupuesto agotado (Artículo 5 de la Resolución de convocatoria, de 5 de agosto de 2019)

Dicha resolución fue objeto de publicación a efectos meramente informativos el pasado día 13 de diciembre de 2019, en el tablón de anuncios de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de Almería y mediante la presente resolución se acuerda:

Dar la correspondiente publicidad en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía a la Resolución de 12 diciembre de 2019, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se conceden subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas para la prevención, seguimiento y control del absentismo escolar durante el curso 2019/2020.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación y Deporte, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Almería, 6 de marzo de 2020.- El Delegado, Antonio José Jiménez Rosales.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se acuerda publicar la Resolución de 12 de diciembre de 2019, de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de ámbito provincial dirigidos a la mediación intercultural durante el curso 2019/2020.

Con fecha 12 de diciembre de 2019, la Delegada Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación resolvió con carácter definitivo conceder ayudas económicas para financiar programas dirigidos a la mediación intercultural en la provincia de Almería durante el curso escolar 2019/2020, de acuerdo con los siguientes términos:

«Convocadas por Resolución de 5 de agosto de 2019 (BOJA núm. 167, de 30 de agosto), de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, por la que se efectúa la convocatoria pública para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones del alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo escolar en Andalucía para el curso 2019/2020, y reguladas por la Orden de 15 de abril de 2011 (BOJA núm. 95, de 17 de mayo), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones; vistas las solicitudes presentadas de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la citada orden y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, se constatan los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que motivan la presente propuesta definitiva de resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de 18 de octubre de 2019 se dicta propuesta provisional de resolución regulada en el artículo 16 de la orden citada en el párrafo anterior, por importe de cincuenta mil ochocientos cuatro euros con cuarenta y ocho céntimos (50.804,48 €).

Segundo. Al amparo del artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011, que establece las bases reguladoras de estas ayudas, la Comisión Provincial Evaluadora procede al estudio y verificación de la documentación presentada en el trámite de audiencia por las diferentes asociaciones y eleva propuesta definitiva de resolución a la Delegada Territorial de la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía en Almería.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para resolver el presente procedimiento de concesión de ayudas económicas a entidades sin ánimo de lucro viene dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones de alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo escolar en Andalucía, y se efectúa su convocatoria para el curso 2011/2012.

Segundo. Las solicitudes de ayudas económicas para financiar proyectos para el desarrollo de programas de prevención, seguimiento y control del absentismo escolar y la tramitación de las mismas se ajustan a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía; el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo; el Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los procedimientos para la concesión de subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía; la Orden de 15 de abril de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras y la Resolución de 5 de agosto de 2019, que establece la convocatoria para el curso escolar 2019/2020 de dichas ayudas.

En su virtud, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 15 de abril de 2011 arriba referenciada, esta Comisión Provincial Evaluadora realiza la siguiente

RESOLUCIÓN DEFINITIVA

Primero. Conceder ayudas económicas para financiar programas dirigidos a la mediación intercultural en la provincia de Almería durante el curso escolar 2019/2020, relacionadas en el Anexo I de la presente resolución, con sus correspondientes cuantías, presupuestos subvencionados y porcentaje de ayuda respecto al presupuesto aceptado, con cargo todas ellas a las posiciones presupuestarias del gasto: G/42F/48708/04/01.

Asimismo, se indican las solicitudes que han sido desestimadas y el motivo de dicha desestimación.

Segundo. La entidad beneficiaria deberá justificar, en el plazo máximo de 30 de septiembre de 2020, la correcta inversión de la ayuda concedida mediante la presentación de una cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, de acuerdo con el apartado 26.f) del cuadro-resumen propio de esta línea de subvención de la Orden de 15 de abril de 2011, presentando la siguiente documentación, en relación con lo indicado en el artículo 27.2.a) 1.º de las bases reguladoras de la citada orden:

1. Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

2. Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

a) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas.

b) Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a la que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa de pago.

c) Indicación, en su caso, de los criterios de reparto de los costes generales y/o indirectos incorporados en la relación a que se hace referencia en el primer párrafo.

d) Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

e) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, deba haber solicitado la persona beneficiaria.

f) En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

Tercero. Pago efectivo de las ayudas.

Las ayudas concedidas a los distintos proyectos de mediación intercultural se pondrán a disposición de las organizaciones sin ánimo de lucro mediante los correspondientes libramientos a justificar y las consiguientes transferencias bancarias a las cuentas corrientes autorizadas de dichas organizaciones, para el curso 2019/2020, por el 100% adjudicado.

Cuarto. Fecha inicio y fin de las actividades.

Las actividades tendrán su inicio a partir del 1 de septiembre de 2019 y finalizarán antes del 31 de agosto de 2020.

Quinto. Contra la presente resolución de la Delegación Territorial de Educación y Deporte, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación y Deporte, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.»

ANEXO I

RELACIÓN DE ENTIDADES BENEFICIARIAS

ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO	CIF	SUBVENCIÓN CONCEDIDA	PRESUPUESTO DE LA ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE AYUDA
ASOCIACIÓN «ALMERIA ACOGE»	G04105284	15.549,48 €	15.549,48 €	100%
ASOCIACIÓN CULTURAL «ALMOTACÍN»	G04149605	15.000 €	15.000 €	100%
ASOCIACIÓN CULTURAL «EL ANCLA»	G04165544	10.180 €	10.180 €	100%
CODENAF	G18438457	10.075 €	10.075 €	100%
TOTAL		50.804,48 €		

ANEXO II

RELACIÓN DE SOLICITUDES DESESTIMADAS

ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO	MOTIVO
AMPA EL ACUEDUCTO	Presenta subsanación con defecto de forma. Solicitud desistida de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
AMPA LOS BENJAMINES	Presenta subsanación con defecto de forma. Solicitud desistida de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dicha resolución fue objeto de publicación a efectos meramente informativos el pasado día 13 de diciembre de 2019, en el tablón de anuncios de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de Almería y mediante la presente resolución se acuerda:

Dar la correspondiente publicidad en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía a la Resolución de 12 diciembre de 2019, de la Delegación Territorial de Educación, Deporte, Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Almería, por la que se conceden subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de ámbito provincial dirigidos a la mediación intercultural durante el curso 2019/2020.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación y Deporte, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Almería, 6 de marzo de 2020.- El Delegado, Antonio José Jiménez Rosales.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se delega en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía el control en fase de compromiso de las ayudas y el control administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de autorizaciones de pagos correspondientes a las operaciones que se lleven a cabo mediante encargos y contratos, contempladas en la Submedida 20.1 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, aprobadas por la Dirección General de Fondos Europeos y financiadas, con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

El Reglamento (UE) núm. 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader), y por el que se deroga el Reglamento (CE) núm. 1698/2005 del Consejo establece las normas generales que rigen la ayuda de la Unión al desarrollo rural financiada por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural («FEADER»). De acuerdo con el considerando 39, es preciso que el FEADER preste asistencia técnica a las medidas de aplicación de los programas de desarrollo rural, incluyendo la financiación de asistencia técnica en el artículo 51 del citado Reglamento. De esta manera, en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía se ha incorporado la Medida 20, «Asistencia técnica a iniciativa de los Estados miembros», dentro de la cual se incluye la Submedida 20.1 «Apoyo a la Gestión de FEADER» que ejecutan los distintos centros directivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2006, se designó a la Consejería de Agricultura y Pesca (actual Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en virtud del Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías), como Organismo Pagador en Andalucía de los gastos financiados con cargo a los Fondos Europeos Agrícolas.

En virtud del artículo 7.1 del citado Reglamento (UE) núm. 1306/2013 del Parlamento Europeo y Consejo, de 17 de diciembre de 2013, el Organismo Pagador puede delegar cualquiera de sus funciones principales excepto la relativa a la ejecución del pago. Asimismo, en el Anexo I, apartado 1.C) del Reglamento Delegado (UE) 907/2014 se establecen las condiciones que deben cumplirse en el caso de que alguna de las tareas del organismo pagador se delegue en otro órgano en virtud del citado artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) 1306/2013.

Por otro lado, el Decreto 70/2016, de 1 de marzo, por el que se establece la organización y el régimen de funcionamiento del organismo pagador de los gastos financiados por el Fondo Europeo Agrícola de Garantía y por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural en la Comunidad Autónoma de Andalucía y se designa al organismo de certificación, hace referencia en su artículo 5 a la delegación de funciones del organismo pagador estableciéndose que el Organismo Pagador podrá delegar la ejecución de funciones propias del mismo, con excepción del pago de las subvenciones, debiéndose adecuar a las condiciones establecidas en el apartado 1 (C.1) del Anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) núm. 907/2014, de la Comisión de 11 de marzo de 2014.

Asimismo, se atribuye a la Secretaría General Técnica las solicitudes de los pagos correspondientes a la actuaciones enmarcadas en la Submedida 20.1, y con carácter específico, la función de control en fase de compromiso de las ayudas, así como el control administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de autorizaciones de pagos presentadas por los distintos centros directivos de la CAGPDS, conforme a lo previsto en

los artículos 48 y 51 del Reglamento de Ejecución (UE) 809/2014 de la Comisión, de 17 de julio.

No obstante, de acuerdo con el artículo 62 del Reglamento de Ejecución (UE) núm. 809/2014 de la Comisión, de 17 de julio de 2014, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) núm. 1306/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere al sistema integrado de gestión y control, las medidas de desarrollo rural y la condicionalidad, los controles sobre la operación de asistencia técnica deberán ser llevados a cabo por una entidad que sea funcionalmente independiente de la entidad que autorice el pago de dicha asistencia y en aras de una mayor operatividad, eficacia, eficiencia y racionalización en la ejecución de los controles y considerando la situación de recursos humanos y medios materiales vinculados al ejercicio de las competencias que corresponden a la Secretaría General Técnica, se considera conveniente, al amparo de la normativa comunitaria, delegar el ejercicio de funciones en cuanto a la realización de los controles en fase de compromiso, administrativos y sobre el terreno de las operaciones de la Submedida 20.1 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía se encuentra regulada por el Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía si bien, y atendiendo a la estructura administrativa de la Comunidad Autónoma, no se encuentra integrada en el Organismo Pagador.

Mediante Resolución de 4 de noviembre de 2019, de la Secretaría General Técnica, se delegó en AGAPA el control en fase de compromiso, administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de pago correspondientes a las operaciones que se lleven a cabo mediante el nombramiento de personal interino, contempladas en la medida 20.1 del PDR 2014/2020.

Por todo lo anteriormente expuesto, la presente Resolución delega en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía las funciones de control en fase de compromiso, administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de autorizaciones de pagos correspondientes a las operaciones de la medida 20 del PDRA que se lleven a cabo mediante la figura de encargos y contratos.

En su virtud, y de conformidad con el artículo 7.1 del citado Reglamento (UE) núm. 1306/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, los artículos 101 y siguientes de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en particular, por el artículo 5 del Decreto 70/2016, de 1 de marzo, y demás normativa aplicable en la materia, y en uso de las competencias atribuidas,

RESUELVO

Primero. Delegar en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía las funciones de control en fase de compromiso de las ayudas y el control administrativo y sobre el terreno de las solicitudes de autorizaciones de pagos correspondientes a las operaciones que se lleven a cabo mediante encargos y contratos contemplados en la Submedida 20.1. «Apoyo a la Gestión de FEADER» del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

Segundo. De acuerdo con las exigencias del Reglamento (UE) núm. 907/2014 de la Comisión, de 11 de marzo de 2014, y con la finalidad de definir el contenido y la forma en que tienen que ser ejercidas las funciones que se delegan, así como al objeto de coordinar las actuaciones para una eficiente gestión de las citadas ayudas y articular el ejercicio de las competencias de control en fase de compromiso, administrativo y sobre el terreno, se dictará la correspondiente instrucción conjunta.

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía Agencia asignará los medios humanos y procedimientos necesarios para el desempeño de las funciones que se delegan garantizando el cumplimiento de lo establecido en el artículo 74.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y el artículo 9.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Tercero. Las funciones que se delegan se ejercerán desde el día siguiente a su publicación en el BOJA. En los actos y resoluciones que se adopten en virtud de esta delegación se hará constar expresamente esta circunstancia.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- El Secretario General Técnico, Alberto Sánchez Martínez.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Resolución de 5 de marzo de 2020, de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, por la que se somete a información pública el Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para los años 2020, 2021 y 2022.

Resolución de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, por la que se somete a información pública el Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2020, 2021 y 2022.

El artículo 45.1.c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que cuando el proyecto normativo afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía y la naturaleza de la disposición lo aconseje, será sometido a información pública, durante un plazo razonable y no inferior de quince días hábiles. La participación de la ciudadanía podrá producirse por cualquier medio admisible en derecho, entre otros, por vía telemática en los términos previstos reglamentariamente.

En 20 de febrero de 2020, la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible inicia la tramitación del expediente administrativo relativo al Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2020, 2021 y 2022.

El proyecto normativo regula determinadas materias que afectan de forma directa a la ciudadanía. La presente norma se elabora en el marco del programa apícola nacional aprobado por la Comisión Europea, que establece las ayudas a la apicultura para los años 2020, 2021 y 2022, así como de las normas vigentes a nivel nacional en materia de subvenciones, estableciendo aquellos aspectos cuya regulación es imprescindible desarrollar para aplicar estas ayudas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los objetivos de la misma son la mejora de las condiciones de producción y comercialización de los productos de la apicultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la mejora de la rentabilidad de las explotaciones apícolas reforzando la capacitación y optimizando costes, mantener un adecuado estado sanitario de las colmenas mediante el control y prevención de agresiones, optimizar el ejercicio de la actividad apícola reforzando su profesionalidad, capacidad de repoblación y su papel medioambiental, y mejorar la competitividad del sector reforzando la estructura comercial, calidad y tecnificación.

Por tanto, la presente disposición se presenta como el mejor instrumento dada la necesidad de establecer las bases reguladoras para la concesión de estas ayudas a la apicultura.

En consecuencia, resulta conveniente que el texto del mismo se someta a la mayor difusión posible, al objeto de que la ciudadanía lo conozca y pueda realizar las observaciones y aportaciones que estime de interés.

En virtud de lo anteriormente expuesto, de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

R E S U E L V O

Primero. Someter a información pública el Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2020, 2021 y 2022, durante el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Segundo. El texto del proyecto de orden quedará expuesto para su general conocimiento:

a) En formato digital, a través del Portal de la Administración de la Junta de Andalucía en la dirección electrónica:

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/192430.html>

b) En formato papel, en la sede de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, sita en la calle Tabladilla, s/n, 41071, Sevilla, dentro del siguiente horario: de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas, con las excepciones previstas por la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Tercero. Las alegaciones que se deseen formular al Proyecto de Orden deberán dirigirse a la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, y se podrán realizar:

a) Preferentemente en formato digital y abierto en la dirección de correo electrónico dgadm.cagpds@juntadeandalucia.es

b) En formato papel, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 82 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de marzo de 2020.- La Directora General, María Consolación Vera Sánchez.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Acuerdo de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Córdoba, por el que se abre un período de información pública sobre el proyecto que se cita, en el término municipal de Rute (Córdoba).

Acuerdo de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Córdoba, por el que se abre un período de información pública sobre el Proyecto de construcción de agrupación de vertidos y EDAR de Rute, promovido por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (Dirección General de Infraestructuras del Agua), situado en el término municipal de Rute (Córdoba), con número de expediente: AAU/CO/0002/20, durante 30 días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, plazo durante el cual los interesados podrán formular las alegaciones que estimen convenientes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 31 del Capítulo II del Título III de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, y a los efectos previstos en el art. 19 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto; en el artículo 21 del Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, por el que se establece el procedimiento de la Evaluación del Impacto en la Salud de la Comunidad Autónoma de Andalucía; 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,

ACUERDO

Primero. La apertura de un período de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al expediente AAU/CO/0002/20, con la denominación de Proyecto de construcción de agrupación de vertidos y EDAR de Rute, promovido por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (Dirección General de Infraestructuras del Agua), en el procedimiento de autorización ambiental unificada.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente acuerdo, a fin de que durante el plazo de 30 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan realizar las alegaciones que se consideren pertinentes en relación con la evaluación de impacto ambiental de las actuaciones, la «Valoración de Impacto en la Salud», así como sobre las autorizaciones y pronunciamientos ambientales que deban integrarse en la Autorización Ambiental Unificada.

Tercero. Durante el período de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, así como en las dependencias administrativas de esta Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Córdoba, sitas en: Tomás de Aquino, s/n, Edificio Servicios Múltiples, 7.ª planta, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Córdoba, 11 de marzo de 2020.- La Delegada, Araceli Cabello Cabrera.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Acuerdo de 16 de enero de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se abre un período de información pública del expediente que se cita, en el término municipal de Marbella (Málaga). (PP. 153/2020).

De conformidad con lo previsto en los arts. 52 y siguientes en relación con el art. 78 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, en virtud de la competencia atribuida por Resolución de 23 de febrero de 2009, de la Dirección General de Dominio Público Hidráulico, 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,

A C U E R D O

Primero. La apertura de un período de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al:

Expediente: MA-67614.

Con la denominación: Autorización para obras y construcciones en zona de policía en relación con el expediente de declaración en situación de asimilado al régimen de fuera de ordenación (SAFO) de vivienda unifamiliar aislada con piscina, vinculada a la parcela con referencia catastral 3206121UF4430N0001OI, ubicado en finca «Villa Karola», sita parcela 21, C, de la Avenida Alpandere, Urb. Reserva de Marbella, en el término municipal de Marbella.

Promovido por: Lorena Soledad Rodríguez en representación de Claudia y Alan Veeran.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente acuerdo, a fin de que durante el plazo de veinte (20) días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación se puedan realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el período de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url:

www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica

así como en las dependencias administrativas sitas en la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, calle Cerrojo, 38, planta baja, Servicio de Dominio Público Hidráulico, 29007 Málaga, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, salvo días festivos.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, bien en cualquier

otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas.

Málaga, 16 de enero de 2020.- El Delegado, Fernando Fernández Tapia-Ruano.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

Resolución de 2 de marzo de 2020, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, por la que se delegan competencias en la persona titular de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves para la suscripción de un convenio de colaboración con la Asociación de Pacientes Cardíacos de Granada.

Es competencia de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía a través del Servicio Andaluz de Salud, la gestión del conjunto de prestaciones sanitarias en el terreno de la promoción y protección de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y rehabilitación que le corresponda en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El art. 12.1.g) del Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud, atribuye a esta Dirección Gerencia la competencia de suscripción de acuerdos y convenios. En este sentido, la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, por la que se delegan competencias en distintos órganos, solicita la delegación de competencias para la suscripción de un convenio de colaboración con la Asociación de Pacientes Cardíacos de Granada, entidad que está inscrita en el Registro General de Entidades de Voluntariado de Andalucía con el número 31.

El convenio a suscribir, tiene por objeto llevar a cabo aquellas actividades y programas que se relacionan a continuación:

- Apoyo a las personas afectadas por enfermedades cardíacas y a sus familias durante la hospitalización, después de sufrir un infarto o una operación.
- Ofrecer asesoramiento y atención social y psicológica a las personas afectadas por la enfermedad durante la hospitalización, así como informar sobre la puesta en práctica de una prevención secundaria capaz de detener o ralentizar el progreso de la enfermedad y aumentar la calidad y cantidad de vida del paciente.
- Mesas de información y sensibilización sobre la prevención primaria de las enfermedades cardíacas y sobre los beneficios de la III Fase de Rehabilitación Cardíaca en el caso de que se haya sufrido ya la enfermedad.
- Realizar jornadas informativas a pacientes y familiares sobre la enfermedad, tratamiento y prevención.
- Realizar charlas o jornadas destinadas a pacientes pluripatológicos con enfermedades crónicas procedentes de diferentes asociaciones de pacientes.
- Colaboración entre el hospital y la Asociación en estudios e investigaciones tales como odontología y corazón, diabetes y corazón y anticoagulados.

El convenio ha sido informado favorablemente por la Dirección General de Asistencia Sanitaria y Resultados en Salud, de conformidad con el art. 7 de la Resolución SA 0015/15 de 4 de febrero de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, de desarrollo de la participación ciudadana en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y ha sido redactado sobre un modelo normalizado, informado favorablemente por la Asesoría Jurídica del SAS, con fecha de 19 de julio de 2018, conforme con el artículo 50.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades atribuidas por el Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y

Familias y del Servicio Andaluz de Salud, y de acuerdo con lo previsto en el art. 101 de la Ley 9/2007, de 26 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía,

R E S U E L V O

Primero. Delegar en la persona titular de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Virgen de las Nieves las competencias para la suscripción de un convenio de colaboración con la Asociación de Pacientes Cardíacos de Granada para llevar a cabo aquellas actividades y programas que se relacionan a continuación:

- Apoyo a las personas afectadas por enfermedades cardíacas y a sus familias durante la hospitalización, después de sufrir un infarto o una operación.
- Ofrecer asesoramiento y atención social y psicológica a las personas afectadas por la enfermedad durante la hospitalización, así como informar sobre la puesta en práctica de una prevención secundaria capaz de detener o ralentizar el progreso de la enfermedad y aumentar la calidad y cantidad de vida del paciente.
- Mesas de información y sensibilización sobre la prevención primaria de las enfermedades cardíacas y sobre los beneficios de la III Fase de Rehabilitación Cardíaca en el caso de que se haya sufrido ya la enfermedad.
- Realizar jornadas informativas a pacientes y familiares sobre la enfermedad, tratamiento y prevención.
- Realizar charlas o jornadas destinadas a pacientes pluripatológicos con enfermedades crónicas procedentes de diferentes asociaciones de pacientes.
- Colaboración entre el hospital y la Asociación en estudios e investigaciones tales como odontología y corazón, diabetes y corazón y anticoagulados.

Segundo. La presente resolución surtirá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de marzo de 2020.- El Director Gerente, Miguel Ángel Guzmán Ruiz.

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 21/2020, se ordena la remisión del expediente administrativo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Doce de Sevilla y se emplaza a terceros interesados.

Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Doce de Sevilla se ha efectuado requerimiento para que se aporte el expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo núm. 21/2020, interpuesto a instancia de doña Francisca Garrido González contra la resolución de la Dirección-Gerencia de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, de fecha 25 de octubre de 2019, por la que se desestima el recurso de reposición formulado contra la Resolución de 7 de febrero de 2019, de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, por la que se aprueba, a propuesta de la Comisión de Selección, la lista definitiva de personas admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria para la constitución de bolsas de empleo externas para la cobertura temporal de los puestos de Teleasistente en Sevilla (BE1801TESE).

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el órgano jurisdiccional,

R E S U E L V O

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número 21/2020 y ordenar la remisión del expediente administrativo al citado órgano judicial.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía emplazando a los posibles interesados para que, de conformidad con el artículo 49.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días, haciéndoles saber que de personarse fuera del indicado plazo se les tendrá por parte para los trámites no precluidos y que, de no hacerlo oportunamente, continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación alguna.

Sevilla, 10 de marzo de 2020.- La Directora Gerente, Gloria Espinosa de los Monteros Novo.

3. Otras disposiciones

UNIVERSIDADES

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Universidad de Sevilla, por la que se ordena la remisión del correspondiente expediente administrativo en relación con el procedimiento ordinario núm. 77/2020, Negociado 7, que se sigue en la Sección Tercera Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla.

Recibida notificación de la Sección Tercera, Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dictada en razón del procedimiento ordinario núm. 77/2020, Negociado 7, seguido a instancia de doña Gloria García Mateo, contra la Resolución de la Universidad de Sevilla de fecha 28 de noviembre de 2019, por la que, en ejecución de sentencia, se modifica la Resolución de 13 de febrero de 2019, por la que se convocan pruebas selectivas de acceso libre por el sistema selectivo de concurso-oposición para el ingreso en la Escala Auxiliar, publicada en BOJA de 20 de febrero de 2019.

Acuerdo lo siguiente:

Primero. Procédase a preparar y remitir, con carácter inmediato, el expediente requerido por la Sala, conforme a lo establecido en el art. 116 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Segundo. Procédase a publicar esta resolución para conocimiento de los interesados en el procedimiento, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días mediante Abogado o Procurador, o solo con Abogado con poder al efecto ante dicha instancia judicial.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- El Rector en funciones, Miguel Ángel Castro Arroyo.

4. Administración de Justicia

JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA

Edicto de 30 de septiembre de 2019, del Juzgado de Primera Instancia núm. Veinte de Sevilla, dimanante de autos núm. 1833/2018. (PP. 326/2020).

NIG: 4109142120180072175.

Procedimiento: Juicio Verbal (Desahucio Precario-250.1.2) 1833/2018. Negociado: 2T.

Sobre: Posesión (art. 430-466 CC).

De: Unión de Créditos Inmobiliarios, S.A.

Procurador/a: Sr/a. Julia Macías Dorissa.

Letrado: Sr. Guillermo José Velasco Menéndez-Morán.

Contra: Ignorados Ocupantes Sierra del Castaño, 1, 3.º D, Sevilla.

E D I C T O

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el procedimiento Juicio Verbal (Desahucio Precario -250.1.2) 1833/2018 seguido en el Juzgado de Primera Instancia núm. Veinte de Sevilla a instancia de Unión de Créditos Inmobiliarios, S.A., contra ignorados ocupantes Sierra del Castaño, 1, 3.º D, Sevilla, sobre Posesión (art. 430-466 CC), se ha dictado la sentencia que, copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

SENTENCIA NÚM. 172/2019

En Sevilla, a veinte de septiembre de dos mil diecinueve.

Vistos por don Antonio Jesús Cubero Gómez, Magistrado-Juez titular del Juzgado de Primera Instancia núm. Veinte de Sevilla y su partido judicial, los autos del juicio verbal de desahucio núm. 1833/2018 a instancia de Unión de Créditos Inmobiliarios, S.A., Establecimiento de Crédito, representada por la Procuradora doña Julia Macías Dorissa y asistida por el Letrado don Guillermo Velasco Menéndez-Morán, contra ignorados ocupantes, en situación procesal de rebeldía, sobre desahucio por precario, y de acuerdo con los siguientes

F A L L O

Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador don Mauricio Gordillo Alcalá, en nombre y representación de Unión de Créditos Inmobiliarios, S.A., Establecimiento de Crédito, contra los ignorados ocupantes de la vivienda sita en la calle Sierra del Castaño núm. 1, planta 3, puerta D, de Sevilla.

Primero. Declaro haber lugar al desahucio por precario y condeno a los demandados a que desalojen y pongan a disposición de la actora la vivienda sita en la calle Sierra del Castaño núm. 1, planta 3, puerta D, de Sevilla, con apercibimiento de lanzamiento si no lo verificaran en el plazo legal.

Segundo. Todo ello se entiende con expresa imposición a los demandados de las costas procesales.

Contra la presente sentencia cabe recurso de apelación, mediante escrito en el que deberá exponer las alegaciones en las que base su impugnación además de citar

los pronunciamientos que se impugnan ante este Juzgado en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de su notificación, y para su resolución por la Audiencia Provincial de Sevilla.

Para la admisión a trámite del recurso, previamente deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado de Grupo Banco Santander núm. 4092 0000 03 183318, indicando en las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso de apelación seguido del código «02», de conformidad en lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la L.O. 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma (Ministerio Fiscal, Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y organismos autónomos dependientes de todos ellos) o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, en el día de la fecha y hallándose celebrando Audiencia Pública por ante mí. Doy fe.

Y con el fin de que sirva de notificación en forma al/a los demandado/s ignorados ocupantes Sierra del Castaño, 1, 3.º D, Sevilla, extendiendo y firmo la presente en Sevilla, a treinta de septiembre de dos mil diecinueve.- El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

«La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos ni comunicados con fines contrarios a las leyes.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Anuncio de 2 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Córdoba, por el que se notifican los actos administrativos correspondientes a expedientes con incidencias en el Registro de Turismo de Andalucía que a continuación se citan.

Intentada sin éxito la notificación a los interesados de actos administrativos correspondientes a procedimientos con incidencia en el Registro de Turismo de Andalucía, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, seguidamente se relacionan los mismos, con una somera indicación de su contenido, haciéndose constar que para su conocimiento íntegro podrán comparecer las personas interesadas, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a esta publicación en el Boletín Oficial del Estado, cualquier día hábil, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas, ante el Servicio de Turismo de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de Córdoba, sito en Avda. Gran Capitán, 12, planta baja, 14071 Córdoba:

Titular: 76250803F.

Número de Registro: VFT/CO/00268.

Acto notificado: Notificación resolución cancelación de oficio.

Titular: 30529968K.

Número de Registro: VFT/CO/00553.

Acto notificado: Notificación resolución cancelación de oficio.

Contra estas resoluciones, que no agotan la vía administrativa, el interesado/a podrá interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la presente publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Transcurrido dicho plazo sin que se haya producido la interposición, la resolución adquirirá el carácter de firme en vía administrativa.

Titular: 30514628E.

Número de Registro: VFT/CO/00762.

Acto notificado: Notificación del acuerdo de inicio cancelación de oficio.

Contra el citado acuerdo podrá alegar cuanto a su derecho estime oportuno, en el plazo de diez días, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo sin que se hubiese aportado prueba alguna que desvirtúe la presunción de veracidad de los hechos constatados y probados por el personal de inspección, se procederá a dictar la oportuna resolución dejando sin efecto la declaración responsable presentada y cancelando, de oficio, la inscripción que se efectuó en el Registro de Turismo de Andalucía en base a dicha declaración.

Córdoba, 2 de marzo de 2020.- La Delegada, Purificación Joyera Rodríguez.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Córdoba, por el que se notifican los actos administrativos correspondientes a expedientes con incidencias en el Registro de Turismo de Andalucía que a continuación se citan.

Intentada sin éxito la notificación a los interesados de actos administrativos correspondientes a procedimientos con incidencia en el Registro de Turismo de Andalucía, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, seguidamente se relacionan los mismos, con una somera indicación de su contenido, haciéndose constar que para su conocimiento íntegro podrán comparecer las personas interesadas, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a esta publicación en el Boletín Oficial del Estado, cualquier día hábil, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, ante el Servicio de Turismo de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de Córdoba, sito en Avda. Gran Capitán, 12, planta baja, 14071 Córdoba:

- Titular: B14065999.
- Número de registro: CM/CO/00021.
- Acto notificado: Notificación resolución recurso de alzada. Expte. 2019/RAD/180.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, el interesado/a podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la presente publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.a), 14.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

- Titular: G14660179.
- Número de Registro: VFT/CO/01135.
- Acto notificado: Notificación del acuerdo de inicio cancelación de oficio.

- Titular: G14659767.
- Número de registro: VFT/CO/01155.
- Acto notificado: Notificación del acuerdo de inicio cancelación de oficio.

- Titular: 30829598F.
- Número de registro: VTAR/CO/00211.
- Acto notificado : Notificación del acuerdo de inicio cancelación de oficio.

Contra los citados acuerdos, podrá alegar cuanto a su derecho estime oportuno, en el plazo de diez días, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo sin que se hubiese aportado prueba alguna que desvirtúe la presunción de veracidad de los hechos constatados y probados por el personal de inspección, se procederá a dictar la oportuna resolución dejando sin efecto la declaración responsable presentada y cancelando, de

oficio, la inscripción que se efectuó en el Registro de Turismo de Andalucía en base a dicha declaración.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

Córdoba, 9 de marzo de 2020.- La Delegada, Purificación Joyera Rodríguez.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local en Granada, por el que se notifican actas de infracción, al haberse detectado incumplimiento de la normativa turística, de conformidad con la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía.

Intentada la notificación, sin haberse podido practicar, de los actos administrativos que se indican a continuación, por medio del presente y en virtud de lo establecido en los arts. 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), se publica el presente anuncio con somera indicación de los contenidos de los actos, para que sirva de notificación de las actas de infracción levantadas por la Inspección de Turismo por entender que existe infracción grave, conforme a lo establecido en el art. 71 de la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía, significándole que para conocer el contenido íntegro del acta los interesados podrán personarse en el plazo de diez días en esta Delegación Territorial, sita en avenida de Madrid, núm. 7, 4.ª planta, de Granada.

Acto que se notifica: Acta de la Inspección de Turismo núm. GR/ML/03012020/1 de fecha 3.1.2020.

Denominación establecimiento: San Carlos.

Domicilio: Carretera de Granada, núm. 2.

Localidad: 18800 Baza (Granada).

Titular:

NIF/NIE: 24234543H.

Acto que se notifica: Acta de la Inspección de Turismo núm. GR/ML/10022020/1 de fecha 10.2.2020.

Denominación establecimiento: No registrado.

Domicilio: Calle Ribera Alta, núm. 27.

Localidad: 18690 Almuñécar (Granada).

Titular:

NIF/NIE: X4613007.

Granada, 10 de marzo de 2020.- El Delegado, Gustavo Adolfo Rodríguez Fernández.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo a procedimiento de solicitud de inscripción en el Registro de Coordinadores y Coordinadoras en materia de Seguridad y Salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Intentada sin éxito la notificación a los interesados de actos administrativos relativos a procedimiento de solicitud de inscripción en el Registro de Coordinadores y Coordinadoras en materia de Seguridad y Salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en virtud de lo dispuesto en los arts. 42.2, 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, seguidamente se relacionan los mismos, con una somera indicación de su contenido, haciéndose constar que para su conocimiento íntegro, podrán comparecer en el plazo de 10 días hábiles desde la procedente publicación del anuncio en el Boletín Oficial del Estado, ante esta Dirección General, sita en la calle Albert Einstein, 4, planta primera, Edif. World Trade Center-Isla de la Cartuja. La notificación, a efecto del cómputo de plazos de subsanación de solicitud, se entenderá producida con la comparecencia y conocimiento del contenido íntegro del acto o con el transcurso del referido plazo sin comparecer.

Expediente núm.: Registro Coordinadores/as CO-01588/20.

Interesado: 30510034-M.

Acto notificado: información sobre documentación aportada tras comunicación de inicio y requerimiento de subsanación, relativa a procedimiento de solicitud de inscripción en el Registro de Coordinadores y Coordinadoras en materia de Seguridad y Salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Órgano que dicta el acto: Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo al procedimiento de inscripción en el Registro Empresas con Riesgo por Amianto (RERA).

Intentada sin éxito su notificación, en virtud de lo dispuesto en los artículos 42 y 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica al interesado que a continuación se relaciona el acto administrativo relativo al procedimiento de inscripción en el Registro Empresas con Riesgo por Amianto (RERA), informándole que para su conocimiento íntegro puede comparecer en el plazo de diez días a contar desde el siguiente a esta publicación, ante esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, sito en C/ Albert Einstein, núm. 4. Isla de la Cartuja, Sevilla.

Interesado: Movimiento de Tierra Francisco Fraile, S.L. (NIF: B21505318).

Expediente: 2019/4517.

Último domicilio: Pg. Los Arroyos, C/ La Rábida, s/n. 21800 Moguer (Huelva).

Acto: Notificación de resolución de desistimiento en la solicitud de inscripción en Registro de Empresas con Riesgo por Amianto en Andalucía.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por el que se publica acto administrativo relativo al procedimiento sancionador por infracción en el orden social, en materia de relaciones laborales.

Intentada sin éxito su notificación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica al interesado que a continuación se relaciona el acto administrativo relativo a procedimiento sancionador por infracción de orden social, en materia de relaciones laborales, informándole que para su conocimiento íntegro puede comparecer en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a esta publicación, ante esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, sito en C/ Albert Einstein, núm. 4, Isla de la Cartuja, Sevilla. La notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Interesado: COYMA Servicios Generales, S.L.

NIF: B21339478.

Expediente: R.A. 76/2018.

Último domicilio: Plaza del Punto, 6, piso 1, puerta D. Código Postal 21003, Huelva.

Acto: Notificación Resolución de recurso de alzada.

Sevilla, 9 de marzo de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por el que se notifica a la entidad citada acto administrativo relacionado con las subvenciones concedidas, recaído en el expediente que se indica.

A los efectos previstos en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y habida cuenta de que no ha sido posible la notificación en el último domicilio que consta en los expedientes, se notifica, por medio de este anuncio, acto administrativo recaído en los expedientes que se relacionan a continuación, referidos a subvenciones.

Se comunica a las entidades que, para conocer el texto íntegro, podrán comparecer en el plazo de 10 días contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial, en la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, sita en la calle Conde de Ibarra, núm. 18, en Sevilla, con código postal 41004.

Transcurrido dicho plazo sin que tenga lugar la comparecencia de las entidades, se tendrá por efectuada la notificación a todos los efectos, y se proseguirá con la tramitación de la justificación de los expedientes, con la documentación que consta en el órgano gestor.

Expediente: 10013-CS/11.

Beneficiario: Asociación de Empresarios de Turismo Rural y Ecuéstre de Andalucía (AGETREA)

CIF: G18678482.

Último domicilio: C/ Ermita, s/n, 18412 Bubión (Granada).

Acto: Acuerdo de inicio de reintegro.

Fecha del acto: 6.2.2020.

Sevilla, 9 de marzo de 2020.- La Directora General, María del Carmen Poyato López.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Córdoba, por el que se notifica la ampliación del plazo de resolución del procedimiento sancionador en materia de infracciones en el orden social.

Al haber resultado infructuosa la notificación en el expediente sancionador núm. 1467/2013/S/CO/109, incoado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante levantamiento de acta de infracción núm. I142013000016479, a la entidad Urbincor, Ingeniería y Urbanismo, S.L., y solidariamente a las empresas Centro Docente Uco, U.T.E., Infraestructuras Terrestres, S.A., y Firprosa, S.L., y en virtud de lo dispuesto en los artículos 42.2, 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por el presente anuncio se notifica al interesado el acuerdo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Córdoba de fecha 6 de junio de 2020 por el que se dispone ampliar el plazo de resolución del expediente de referencia en tres meses, finalizando el plazo ampliado el próximo 5 de junio.

Órgano que lo dicta: Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Córdoba.

Córdoba, 10 de marzo de 2020.- El Delegado, Ángel Herrador Leiva.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Acuerdo de 28 de enero de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Almería, por el que se da publicidad a la Autorización Ambiental Unificada que se cita, en el término municipal de Bacares (Almería). (PP. 266/2020).

De conformidad con lo previsto en el artículo 31.7 de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en virtud de la competencia atribuida 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,

A C U E R D O

Primero. La publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la Resolución de la Autorización Ambiental Unificada sobre el «Proyecto conducción Fuente del Conde Bacares», en el término municipal de Bacares (Almería), promovido por la Excmo. Ayuntamiento de Bacares con número de expediente: AAU/AL/0009/18.

Segundo. El contenido íntegro de la Autorización Ambiental Unificada se encuentra disponible en la página web de la Consejería Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: <http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/servtc1/AAUo/>

Almería, 28 de enero de 2020.- La Delegada, Aránzazu Martín Moya.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 11 de febrero de 2020, de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible, por el que se notifican los actos administrativos que se citan.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, e intentada, sin efecto, la notificación personal en el domicilio que consta en dicho expediente, por el presente anuncio se notifica a la entidad interesada que figura en el anexo adjunto el acto administrativo que se indica.

El texto íntegro del mencionado acto se encuentra a disposición de la entidad interesada en el lugar que se indica en el anexo, en donde podrá comparecer en el plazo de quince días a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio para el conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento. En el supuesto de no comparecer en el plazo indicado, se le dará por notificado en el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

ANEXO I

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 26 de marzo de 2018, por el que se declaran las deducciones sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	28719300M	201700151	01/03/18

ANEXO II

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 27 de abril de 2018, por el que se declaran las deducciones sobre

pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	48822413Z	201701351	04/04/18 06/04/18 06/04/18
2	B41640467	200400364	04/04/18
3	B41640467	200400365	04/04/18
4	26489303L	201600281	05/04/18

ANEXO III

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 19 de septiembre de 2018, por el que se declaran las deducciones sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	23534997V	201702481	21/06/18 21/06/18

ANEXO IV

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 10 de diciembre de 2018, por el que se declaran las deducciones

sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	E56018153	201703232	05/10/18 18/10/18
2	75330370B	201701465	17/10/18
3	B41640467	200400363	08/11/18
4	B41640467	200400364	05/10/18 08/11/18
5	B41640467	200400365	08/11/18
5	A41022484	201006146	05/10/18

ANEXO V

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 30 de mayo de 2019, por el que se declaran las deducciones sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	50895329D	201800786	26/04/19
2	50895329D	201800786	01/03/19 01/03/19 01/04/19 01/04/19

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
3	26233221L	201800743	28/03/19
4	25977179J	201800005	01/04/19
5	24897202R	201702657	21/03/19

ANEXO VI

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 18 de septiembre de 2019, por el que se declaran las deducciones sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	50895329D	201800786	06/06/19 13/06/19 13/06/19
2	75696666D	201702166	05/07/19

ANEXO VII

Procedimiento/Núm. expte: Procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Fecha e identificación del acto a notificar: Acuerdo de la Secretaría General de Fondos Europeos Agrarios, de 17 de diciembre de 2019, por el que se declaran las deducciones sobre pagos efectuados con motivo de procedimiento de reconocimiento y recuperación de pago indebido.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación del presente acto, o bien ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acceso al texto íntegro: Subdirección Económico Financiera. Secretaría General de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. C/ Tabladilla, s/n, Sevilla.

Lin.	DNI/NIF	Núm. expediente	Fecha deducción
1	26030987R	201802667	03/10/19 17/10/19
2	48806920T	201802457	03/10/19
3	30938380E	201802392	02/10/19 17/10/19
4	18593818C	201802458	03/10/19
5	30039866A	201801745	02/10/19
6	25977179J	201800005	03/10/19 18/10/19
7	76144757Z	201801433	17/10/19 18/10/19
8	75052880Q	201902664	17/10/19
9	26493072Q	201801467	02/10/19
10	32010428V	201801225	03/10/19 10/10/19 18/10/19
11	B91672980	201802112	03/10/19
12	B91672980	201802800	10/10/19 10/10/19 17/10/19
13	77336047L	201802003	03/10/19
14	B90155086	201802151	02/10/19 10/10/19 10/10/19

Sevilla, 11 de febrero de 2020.- El Secretario General, Manuel Alías Cantón.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas trámites de audiencia relativos a procedimientos administrativos sancionadores incoados en diversas materias.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación del acto que se indica, esta Delegación Territorial ha acordado la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con carácter previo a su preceptiva publicación en el Tablón Edictal Único del Boletín Oficial del Estado, para que sirva de notificación a las personas interesadas, a cuyo fin se les comunica que los expedientes se encuentran a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Territorial, sita en Plaza de la Constitución, número 3, de Cádiz, donde podrán comparecer para conocimiento del texto íntegro:

NIF/CIF: B90389453.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA/0502/19.

Identificación del acto a notificar: Trámite de audiencia de procedimiento sancionador, de fecha 12.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto, podrán interponerse alegaciones ante la persona responsable de la instrucción del expediente en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: A86870292.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA/0582/19.

Identificación del acto a notificar: Trámite de audiencia de procedimiento sancionador, de fecha 17.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto, podrán interponerse alegaciones ante la persona responsable de la instrucción del expediente en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Cádiz, 11 de marzo de 2020.- El Delegado, Daniel Sánchez Román.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas Resolución relativa a procedimiento administrativo sancionador incoado en materia de ordenación del sector pesquero y comercialización de productos pesqueros.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación del acto que se indica, esta Delegación Territorial ha acordado la inserción del presente anuncio en el del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, para que sirva de notificación a las personas interesadas, a cuyo fin se les comunica que los expedientes se encuentran a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Territorial, sita en Plaza de la Constitución, núm. 3, de Cádiz, donde podrán comparecer para conocimiento del texto íntegro:

DNI/NIF: 75958515A.

Procedimiento: Expte. sancionador núm. CA/0452/19.

Identificación del acto a notificar: Resolución de la Dirección General de Pesca y Acuicultura de fecha 28.1.20. Resolución de asunción de responsabilidad y pago voluntario.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse recurso contencioso-administrativo ante los órganos judiciales de este orden en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Cádiz, 11 de marzo de 2020.- El Delegado, Daniel Sánchez Román.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas propuesta de resolución de procedimiento administrativo sancionador incoado en diversas materias de pesca.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación del acto que se indica, esta Delegación Territorial ha acordado la inserción del presente anuncio en el del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, para que sirva de notificación a las personas interesadas, a cuyo fin se les comunica que los expedientes se encuentran a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Territorial, sita en Plaza de la Constitución, núm. 3, de Cádiz, donde podrá comparecer para conocimiento del texto íntegro.

NIF/CIF: 52327001.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA-0439/19.

Identificación del acto a notificar: Propuesta de resolución de procedimiento sancionador de fecha 10.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: X7163376A.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA-0503/19.

Identificación del acto a notificar: Propuesta de resolución de procedimiento sancionador de fecha 12.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Cádiz, 11 de marzo de 2020.- El Delegado, Daniel Sánchez Román.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, por el que se notifica a las personas interesadas acuerdos de inicio relativos a procedimientos administrativos sancionadores incoados en diversas materias.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación del acto que se indica, esta Delegación Territorial ha acordado la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con carácter previo a su preceptiva publicación en el Tablón Edictal Único del Boletín Oficial del Estado, para que sirva de notificación a las personas interesadas, a cuyo fin se les comunica que los expedientes se encuentran a su disposición en la Sección de Recursos y Expedientes Sancionadores de esta Delegación Territorial, sita en Plaza de la Constitución, número 3, de Cádiz, donde podrán comparecer para conocimiento del texto íntegro:

NIF/CIF: 27313258E.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0033/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 3.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: 31663146N.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0040/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 10.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: B11039039.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0041/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 12.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: 75790903S.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0050/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 12.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: B9152277.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0060/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 17.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

NIF/CIF: X7537679G.

Procedimiento: Expte. Sancionador núm. CA0063/20.

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador de fecha 19.2.20.

Recursos o plazo de alegaciones: Contra dicho acto podrán interponerse alegaciones, ante la persona responsable de la instrucción del expediente, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Cádiz, 11 de marzo de 2020.- El Delegado, Daniel Sánchez Román.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, por el que se notifica a los interesados los actos relativos a determinados procedimientos que se citan.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, habida cuenta de que no ha sido posible la notificación en el último domicilio conocido de los interesados, por el presente anuncio se notifica a los interesados que se relacionan los siguientes actos administrativos, para cuyo conocimiento íntegro podrán comparecer en el Servicio de Promoción Rural de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, sita en C/ Joaquina Eguaras, núm. 2, 1.ª planta, en Granada, concediéndose los plazos de contestación y recurso que, respecto de acto notificado, se indican a continuación:

NIF: 45.588.964-C.

Procedimiento: Ayudas a la creación de empresas para los jóvenes agricultores (Programa de Desarrollo Rural 2014-2020).

Identificación del acto a notificar: Acuerdo de inicio del procedimiento para declarar la pérdida del derecho al cobro de la ayuda concedida.

Recursos o plazo de alegaciones: De acuerdo con lo establecido en el artículo 42.3 de la Ley 38/2003, de 17 de diciembre, General de Subvenciones, y el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le concede un plazo de quince días, a contar desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente acto, para que formule por escrito las alegaciones y presente los documentos y justificantes que estime pertinentes en defensa de su derecho, advirtiéndole que de no presentar alegaciones dentro del plazo conferido al efecto, el presente acuerdo se considerará propuesta de resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Acceso al texto íntegro: Servicio de Promoción Rural de la Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, C/ Joaquina Eguaras, núm. 2, planta 1.ª

Granada, 10 de marzo de 2020.- La Delegada, María José Martín Gómez.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Jaén, por el que se notifica a la persona interesada el trámite de audiencia en el procedimiento de cancelación de la inscripción en el Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía.

En virtud de lo dispuesto en los arts. 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y una vez intentada, sin efecto, la notificación del acto que se indica, por el presente anuncio se notifica a la persona o entidad interesada que figuran en el anexo el acto administrativo que se indica.

El texto íntegro del mencionado acto se encuentra a su disposición en la Oficina Comarcal Agraria de Jaén, sita en Carretera de Córdoba, s/n –Cerro de los Lirios–, de Jaén, donde podrán comparecer en el plazo de 10 días a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio para el conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento. En el supuesto de no comparecer en el plazo indicado, se le dará por notificado el día de la publicación del presente anuncio.

A N E X O

Procedimiento: Cancelación de la inscripción en el Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía de Explotaciones de Ovino-Caprino.

Identificación del acto a notificar: Trámite de Audiencia previo.

Plazo de alegaciones: 10 días.

TITULAR	NIF	EXPLOTACIÓN	UNIDAD PRODUCTIVA	TAU
JOSEFA JIMÉNEZ RUS	**2111**X	ES230500000701	OVINO	28/05/2019
JOSEFA JIMÉNEZ RUS	**2111**X	ES230500000702	OVINO	28/05/2019
JOSEFA JIMÉNEZ RUS	**2111**X	ES230500000703	OVINO	28/05/2019

Jaén, 10 de marzo de 2020.- La Delegada, M.^a Soledad Aranda Martínez.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Jaén, por el que se notifica trámite de audiencia previo a la cancelación de inscripción en Registro de Explotaciones Ganaderas de Andalucía de la explotación ES230920000599.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y una vez intentada, sin efecto, la notificación del acto que se indica, por el presente anuncio se notifica a los interesados que a continuación se relacionan que en la Oficina Comarcal Agraria La Loma, sita en calle Albañilería, número 1, de Úbeda (Jaén), se encuentra a su disposición la documentación que seguidamente se señala:

Interesado: Explotaciones Agrícolas El Rano, S.L.

NIF/CIF: B 23XXXX59.

Fecha acto notificado: 20.1.2020.

Acto notificado: Trámite de audiencia previo a la cancelación de la inscripción de la explotación ganadera ES230920000599 en REGA.

Plazo alegaciones: Diez días.

Jaén, 10 de marzo de 2020.- La Delegada, Soledad Aranda Martínez.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 9 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se notifica a la persona interesada resolución que se cita.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, e intentada, sin efecto, la notificación personal en el domicilio que consta en el expediente, por el presente anuncio se notifica a la persona interesada que figura en el anexo adjunto el acto administrativo que se indica.

El texto íntegro del mencionado acto se encuentra a disposición de la persona interesada en la Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, Servicio de Ayudas, en la Avenida de la Aurora, 47, planta 6.ª, C.P. 29002 Málaga, en donde podrá comparecer en el plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio. La notificación, a efecto del cómputo de plazos de interposición de recursos, se entenderá producida con la comparecencia y conocimiento del contenido íntegro del acto o con el transcurso del referido plazo sin comparecer, tras su publicación en el BOE.

A N E X O

Expediente: 7012789/2016.

NIF: 403160751.

Acto notificado: Resolución DGADM/SGCIA/SAMA de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía, por la que se desestima el recurso potestativo de reposición a las Ayudas Medida 10: Agroambiente y Clima, Operación 10.1.1. Apicultura para la conservación de la biodiversidad campaña 2016.

Málaga, 9 de marzo de 2020.- El Delegado, Fernando Fernández Tapia-Ruano.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Anuncio de 10 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Málaga, por el que se somete a información pública actos administrativos relativos a procedimientos sancionadores en materia de agricultura y pesca.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, e intentada, sin efecto, las notificaciones personales en los domicilios que constan en dichos expedientes, por el presente anuncio se notifica a los interesados que se relacionan los siguientes actos administrativos, para cuyo conocimiento íntegro podrán comparecer en la sede de esta Delegación Territorial, Avda. de la Aurora, 47, planta 5, puerta 7.

NIF: 25662835X.

Expediente: MA/559/19.

Acto notificado: Acuerdo de Iniciación del Procedimiento Sancionador.

Plazo de alegaciones: Diez días hábiles desde el día siguiente al de notificación de este Acuerdo de Iniciación.

NIF: 24878483G.

Expediente: MA/0051/20.

Acto notificado: Acuerdo de Iniciación del Procedimiento Sancionador.

Plazo de alegaciones: Diez días hábiles desde el día siguiente al de notificación de este Acuerdo de Iniciación.

NIF: 24883189H.

Expediente: MA/0053/20.

Acto notificado: Acuerdo de Iniciación del Procedimiento Sancionador.

Plazo de alegaciones: Diez días hábiles desde el día siguiente al de notificación de este Acuerdo de Iniciación.

NIF: X8907240F.

Expediente: MA/0058/20.

Acto notificado: Acuerdo de Iniciación del Procedimiento Sancionador.

Plazo de alegaciones: Diez días hábiles desde el día siguiente al de notificación de este Acuerdo de Iniciación.

NIF: 24804609Y.

Expediente: MA/059/20.

Acto notificado: Acuerdo de Iniciación del Procedimiento Sancionador.

Plazo de alegaciones: Diez días hábiles desde el día siguiente al de notificación de este Acuerdo de Iniciación.

Málaga, 10 de marzo de 2020.- El Delegado, Fernando Fernández Tapia-Ruano.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Comercio, por el que se notifica el acto administrativo que se cita.

De conformidad con los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación personal a la persona interesada que a continuación se relacionan en el domicilio que consta en el expediente, y previa valoración por este órgano de la posible lesión de derechos o intereses legítimos que pudiera causarse al mismo con la publicación del contenido íntegro de cada acto, por medio del presente se procede a publicar una somera indicación del contenido del acto, según se detalla.

Asimismo se comunica que el expediente administrativo se encuentra en las dependencias de la Dirección General de Comercio de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, sita en calle Américo Vespucio, 13, Isla de la Cartuja, 41092 Sevilla, pudiendo acceder al contenido íntegro del mismo previa acreditación de la identidad, cualquier día hábil de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas. La notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Expediente: COSN0006/SC/20.

Acto: Acuerdo de Inicio del procedimiento sancionador COSN0006/SC/20 en materia de comercio interior, de fecha 9 de febrero de 2020.

Destinatario: Jara División, S.L. NIF B-23699200.

Resumen del contenido: Presunta infracción grave normativa vigente Comercio Interior de Andalucía (artículo 84.a) del Texto Refundido de la Ley del Comercio Interior de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2012, de 20 de marzo).

Recurso o plazo de alegaciones: Alegaciones dentro del plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a este anuncio.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- La Directora General, Lorena Garrido Serrano.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Anuncio de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Comercio, por el que se notifica el acto administrativo que se cita.

De conformidad con los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, intentada sin efecto la notificación personal a la persona interesada, que a continuación se relaciona, en el domicilio que consta en el expediente, y previa valoración por este órgano de la posible lesión de derechos o intereses legítimos que pudiera causarse a la misma con la publicación del contenido íntegro de cada acto, por medio del presente se procede a publicar una somera indicación del contenido del acto, según se detalla.

Asimismo se comunica que el expediente administrativo se encuentra en las dependencias de la Dirección General de Comercio de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, sita en Calle Américo Vesputio, 13, Isla de la Cartuja, 41092 Sevilla, pudiendo acceder al contenido íntegro del mismo previa acreditación de la identidad, cualquier día hábil de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas. La notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Expediente: COSN0032/SC/19.

Acto: Resolución de caducidad del procedimiento sancionador COSN0032/SC/19 en materia de comercio interior, de fecha 4 de febrero de 2020, de la Dirección General de Comercio.

Destinatario: Isabel Hernández Martínez, NIF 24864655E.

Resumen del contenido: Resolución de caducidad del procedimiento seguido por infracción grave normativa vigente Comercio Interior de Andalucía (artículo 84.i.12 del Texto Refundido de la Ley del Comercio Interior de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2012, de 20 de marzo).

Recurso o plazo de alegaciones: Recurso potestativo de reposición ante la Dirección General de Comercio de la Junta de Andalucía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a este anuncio o, en su caso, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o aquél en el que tenga su domicilio el recurrente, a elección de éste, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a este anuncio.

Expediente: COSN0004/SC/20.

Acto: Acuerdo de inicio del procedimiento sancionador COSN0004/SC/20 en materia de comercio interior, de fecha 9 de febrero de 2020.

Destinatario: Isabel Hernández Martínez, NIF 24864655E.

Resumen del contenido: Presunta infracción grave normativa vigente Comercio Interior de Andalucía (artículo 84.i.12 del Texto Refundido de la Ley del Comercio Interior de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2012, de 20 de marzo).

Recurso o plazo de alegaciones: Alegaciones dentro del plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a este anuncio.

Sevilla, 6 de marzo de 2020.- La Directora General, Lorena Garrido Serrano.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

Anuncio de 4 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Salud y Familias en Huelva, por el que se publican liquidaciones de tasas por sanciones en expedientes sancionadores por infracción a la normativa en materia de protección al consumidor.

Intentada sin efecto la notificación de la tasa por sanción, relativos a procedimientos sancionadores en materia de protección al consumidor que se citan a continuación, y de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; se hace público el presente anuncio, haciéndole saber a los interesados que para conocimiento íntegro de los mismos, podrá comparecer en la Sección de Procedimiento del Servicio de Consumo de la Delegación Territorial de Salud y Familias, sito en Av. Escultora Miss Whitney, núm. 5, 1.º B Izq., de Huelva, en el plazo de diez días siguientes a la publicación.

Se le comunica que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, el período voluntario para el ingreso de la deuda tributaria resultante de liquidaciones practicadas por la Administración deberá hacerse en los siguientes plazos:

1.º Si la notificación de la liquidación se realiza entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

2.º Si la notificación de la liquidación se realiza entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el ingreso correspondiente, se abrirá el período ejecutivo.

Para proceder al ingreso de la deuda tributaria se cumplimentará el modelo 048, del que una vez efectuado el pago correspondiente, se deberá hacer entrega del «ejemplar para la Administración» en esta Delegación Territorial de Salud y Familias de la Junta de Andalucía en Huelva.

Con apercibimiento de que si no consta el pago de la cantidad devengada, en el plazo señalado, se procederá a certificar el descubierto para su cobro por la Agencia Tributaria de Andalucía, en vía de apremio.

Expediente: 21-0038-18-P.

NIF/CIF: 44237378Y.

Acto notificado: Apertura periodo voluntario de pago.

Extracto del contenido: Liquidación de tasa por infracción en materia de protección al consumidor.

Huelva, 4 de marzo de 2020.- La Delegada, Manuela María Caro López.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 5 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Cádiz, por el que se notifica resolución en procedimiento de descalificación voluntaria de vivienda protegida.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede, mediante el presente anuncio, a notificar resolución en procedimiento de descalificación voluntaria de vivienda protegida que abajo se indica, dado que la notificación personal en la dirección designada en el expediente, a tal efecto ha resultado infructuosa. Para conocer el texto íntegro del acto, podrá comparecer el interesado en el Servicio de Vivienda de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Cádiz, sita en Plaza de Asdrúbal, s/n, Edificio Junta de Andalucía, 4.ª planta, en horario de atención al público, y en el plazo de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, para notificarle el acto administrativo correspondiente.

Expediente: 11-DS-0093/19.

NIF: titular: 31.849.495-S.

Localidad/Provincia: Los Barrios, Cádiz.

Acto notificado: Resolución en procedimiento de descalificación voluntaria de vivienda protegida.

La notificación se entenderá producida a todos los efectos legales cuando el interesado se persone en el lugar y plazo previsto y se de traslado del contenido íntegro del acto, o bien, en el caso de que no comparezca, cuando haya transcurrido el plazo antes señalado.

Cádiz, 5 de marzo de 2020.- La Delegada, Mercedes Colombo Roquette.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Córdoba, mediante el que se publica la notificación de requerimiento de subsanación. Ayudas para el alquiler de vivienda habitual 2018.

Habiéndose intentado notificar a las personas que abajo se citan, en la dirección por ellas designadas, sin haber podido practicarla e ignorando cualquier otra dirección en la que podamos realizar un nuevo intento de hacerle partícipe de la notificación de Requerimientos de subsanación, propuestas provisionales de resolución y resoluciones, según los casos, incardinados en los procedimientos de ayudas para el alquiler de vivienda habitual a personas en situación de especial vulnerabilidad, con ingresos limitados y a jóvenes, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, de los expedientes que a continuación se relacionan; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42, 44 y 45.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante el presente anuncio se notifica lo siguiente:

Expediente: 14-AI-PAIJ-03258/18; NIF: 45944815S; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-05049/18; NIF: 44373527H; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-07195/18; NIF: 30803674G; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIJ-07402/18; NIF: 30952390W; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-09037/18; NIF: 46273764H; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-09297/18; NIE: X3384227F; Acto notificado: Propuesta provisional favorable.

Expediente: 14-AI-PAIG-09388/18; NIF: 31899251E; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-09670/18; NIE: X9652763P; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIG-10492/18; NIE: Y3134750W; Acto notificado: Resolución de desistimiento.

Expediente: 14-AI-PAIJ-11014/18; NIF:46472069V; Acto notificado: Requerimiento de subsanación.

Expediente: 14-AI-PAIJ-12118/18; NIF: 30976003V; Acto notificado: Resolución desestimatoria.

Expediente:14-AI-PAIG-16819/18; NIE: X4276893C; Acto notificado: Requerimiento de subsanación.

Comunicándoles que el texto íntegro de las notificaciones se encuentra a disposición del interesado en la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico de Córdoba, sita en C/ Tomás de Aquino, 1, 9.ª planta, disponiendo del plazo máximo de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Transcurrido dicho plazo sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Córdoba, 11 de marzo de 2020.- La Delegada, Cristina Casanueva Jiménez.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 11 de marzo de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Córdoba, mediante el que se publica la notificación de la Resolución Favorable de solicitud de Cesión de Uso de Vivienda Protegida.

Habiéndose intentado notificar a las personas que abajo se citan, en la dirección por ellas designada, sin haber podido practicar la aludida notificación e ignorando cualquier otra dirección en la que podamos realizar un nuevo intento, de hacerle partícipe de la Resolución de Cesión de Uso de vivienda protegida, de los expedientes que a continuación se relacionan, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42, 44 y 45.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante el presente anuncio se notifica lo siguiente:

Expediente: 14-AR-002/20, NIF: Y3308013Y, Resolución Favorable de Cesión de Uso.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Fomento y Vivienda, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación, de conformidad con lo establecido en los arts. 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Córdoba, 11 de marzo de 2020.- La Delegada, Cristina Casanueva Jiménez.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 14 de febrero de 2020, de la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Granada, por el que se hace público la actualización, composición y nombramiento de los nuevos miembros integrantes de la Junta Arbitral del Transporte en esta provincia.

Secretario y vocal administrativo: Don José Ruiz Pozo, DNI núm. ***9179**.

Vocales:

- Sector Consumidores y Usuarios:
 - Por la Asociación FACUA:
Doña María del Carmen Carralcázar García (suplente), DNI núm. ***2961**.
 - Por la Asociación Al-Andalus:
Doña María José Lorente Sánchez (suplente), DNI núm. ***4901**

Y todo ello en virtud de lo estipulado en el artículo 37, de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT), que crea las Juntas Arbitrales del Transporte como instrumento de protección y defensa de las partes intervinientes en el transporte, indicando que su competencia, organización, funciones y procedimiento se adecuarán a lo que la presente Ley disponga y a lo que se establezca en las normas de desarrollo de la misma.

Desarrollada reglamentariamente la constitución y funcionamiento de dicho órgano arbitral en el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres (ROTT), en su artículo 7 se establece que la localización geográfica y el ámbito territorial de dichas Juntas Arbitrales serán determinadas por las correspondientes Comunidades Autónomas en las que estén situadas, cuando éstas hayan asumido las competencias delegadas por la Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, en relación con los transportes por carretera y por cable.

Por el Real Decreto 555/1990, de 27 de abril, dichas competencias se traspasan a la Comunidad Autónoma de Andalucía y son asignadas por el Decreto 152/1990, de 15 de mayo, a la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

Del mismo modo, la Orden de 30 de julio de 1999 (BOJA núm. 98 de 24.8.1999), establece la composición y funciones de las Juntas Arbitrales del Transporte en Andalucía, delegando en su artículo 7, en los Delegados/as Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes, la designación del Presidente y del Secretario de la correspondiente Junta Arbitral del Transporte ubicada en su respectivo ámbito territorial de competencia, así como los vocales integrantes de la misma.

Granada, 14 de febrero de 2020.- El Delegado, Antonio Jesús Granados García.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de 4 de marzo de 2020, de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, por el que se publica relación de personas beneficiarias de ayudas a personas inquilinas del Programa de Fomento del Alquiler a las que no ha sido posible notificar requerimientos de documentación.

De conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, habiendo resultado imposible notificar a las personas interesadas que en el anexo se relacionan, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de extracto de actos administrativos relacionados con los actos materiales de pago de ayudas a personas inquilinas del Programa del Fomento de Alquiler que se tramitan en la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía con los códigos identificativos de expedientes que se señalan.

Al haber sido intentada la notificación en los domicilios que constan en los expedientes, sin haber podido practicarse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por este anuncio se notifica a los interesados que para conocimiento íntegro del requerimiento podrán comparecer, en el plazo de diez días hábiles a partir del siguiente de la publicación del presente anuncio, en los centros de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía que siguen:

- Dirección Provincial de Almería: Calle Maestro Serrano, núm. 3, 2.ª planta.
- Dirección Provincial de Cádiz: Calle Doctor Herrera Quevedo, núm. 5, 1.ª planta.
- Dirección Provincial de Córdoba: Avda. Ronda de los Tejares, núm. 32, Acc.1, 5.ª planta.
- Dirección Provincial de Granada: Calle San Antón, núm. 72, 2.ª planta.
- Dirección Provincial de Huelva: Avda. Alemania, núm. 2.
- Dirección Provincial de Jaén: Calle Isaac Albéniz, núm. 2.
- Dirección Provincial de Málaga: Calle Cerrojo, núm. 38.
- Dirección Provincial de Sevilla: Calle San Gregorio, núm. 7.
- Servicios Centrales en Sevilla: Calle Pablo Picasso, núm. 6.

A N E X O

Núm. expediente	NIF beneficiario
04-AI-0215/09	***4832**
29-AI-1252/08	***0981**
AL-1000091	***5921**
CA-1000165	***0820**
CO-0900579	***3516**
CO-1000360	***8484**
CO-1000464	***0523**
CO-1100080	***5087**
HU-1000133	***9468**

Núm. expediente	NIF beneficiario
MA-0903019	***4051**
MA-1000614	***9525**
MA-1000832	***5465**
MA-1000875	***9967**
MA-1000964	***5598**
SE-0900109	***7444**
SE-0902348	***5124**
SE-1000499	***9119**
SE-1000802	***0815**
SE-1200015	***8102**

Sevilla, 4 de marzo de 2020.- El Director, Antonio Berengena Jurado.

«La presente notificación se hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter previo a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado, que será la determinante a los efectos de su notificación.»

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 7 de febrero de 2020, del Ayuntamiento de Nerja, de información pública sobre adopción de los símbolos municipales, escudo heráldico y bandera. (PP. 402/2020).

Por Acuerdo del Pleno de fecha 16 de enero de 2020, se ordenó la iniciación del procedimiento para la aprobación de la adopción de los símbolos municipales, escudo heráldico y bandera, así en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 6/2003, de 9 de octubre, de Símbolos, Tratamientos y Registros de las Entidades Locales de Andalucía, se somete el expediente a información pública por el plazo de veinte días, desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

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.

Nerja, 7 de febrero de 2020.- El Alcalde, José Alberto Armijo Navas.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 26 de noviembre de 2019, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica Resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir una plaza de Subinspector del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna. (PP. 133/2020).

Por Resolución de Alcaldía de fecha 29 de mayo de 2019, se aprobaron las bases y la convocatoria para cubrir una plaza de Subinspector del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

«BASES PARA ACCEDER POR CONCURSO-OPOSICIÓN POR PROMOCIÓN INTERNA EN LA CATEGORÍA DE SUBINSPECTOR DE LOS CUERPOS DE LA POLICÍA LOCAL EN EL AYUNTAMIENTO DE TORROX (MÁLAGA)

1. Objeto de la convocatoria.

1.1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso por promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición de una plaza vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Subinspector del Cuerpo de la Policía Local.

1.2. Las plazas de las citadas adscritas a la Escala Ejecutiva, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, se encuadran, de acuerdo con la disposición transitoria tercera 2 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo A, Subgrupo A2, dotadas con las retribuciones correspondientes.

2. Legislación aplicable.

Las presentes bases se regirán por lo dispuesto en:

- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.
- Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real

Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

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

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

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

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

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

3. Requisitos de los aspirantes.

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

a) Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios de carrera en los Cuerpos de la Policía Local, en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.

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

c) Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente.

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

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuela de Policía de las Corporaciones Locales.

4. Solicitudes.

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

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

4.3. Los aspirantes, con la indicada solicitud, presentarán la documentación que acredite los méritos a valorar en el concurso de méritos, según el contenido del baremo que posteriormente se describe.

4.5. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

5. Admisión de aspirantes.

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en

el Boletín Oficial de la Provincia, en caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

6. Tribunal Calificador.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Proceso selectivo.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

7.1. Primera fase: Concurso.

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación de baremo establecido.

El baremo a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en el anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes bases.

7.2. Segunda fase: Oposición.

La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos, compuesta de dos partes; la primera, que consistirá en contestar en un plazo máximo de 60 minutos, un cuestionario de 50 preguntas con tres respuestas alternativas, aprobadas por el tribunal momentos antes de su realización, de las materias que figuran en el Anexo III de esta convocatoria; y la segunda, que consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario, para la realización se dispondrá de 1 hora y 30 minutos. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones del cuestionario y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma dividida por 2.

7.3. Tercera fase: Capacitación.

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

8. Relación de aprobados de las fases de concurso-oposición.

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

9. Presentación de documentos.

9.1. Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

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

b) Certificación que acredite la antigüedad y carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal.

No se deberán presentar aquellos documentos que hubieren sido aportados junto a la presentación de la solicitud.

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

10. Periodo de práctica y formación.

10.1. La Alcaldía, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la base 3 de la convocatoria, nombrará alumnos para la realización del curso de capacitación, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

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

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

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

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

11. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión.

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

11.2. Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los alumnos serán nombrados funcionarios de carrera en la categoría a la que se aspira, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas. Los aspirantes aprobados que habiendo sido nombrados funcionarios de carrera, no hayan tomado posesión del cargo en el plazo de un mes, o renuncien al destino asignado, perderán su derecho a tomar posesión del cargo en esta Administración, procediéndose a nombrar funcionario de carrera, según el orden de prelación, al siguiente aspirante aprobado de la lista que mayor puntuación haya obtenido en las fases de concurso oposición y curso de capacitación.

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

12. Recursos.

Contra las presentes bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cual sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-

Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Torrox, 26 de noviembre de 2019.- El Alcalde, Óscar Medina España.

ANEXO I

BAREMOS PARA LA FASE DE CONCURSO

V.A.1. Titulaciones académicas:

V.A.1.1. Doctor: 2,00 puntos.

V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.

V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.

V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. Solo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.

V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.

V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.

V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:

V.A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos.

V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.

V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.

V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.

V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte. No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.

- La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1, dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

- Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

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

V.A.4. Otros méritos:

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

Medalla de Oro: 3 puntos.

Medalla de Plata: 2 puntos.

Cruz con distintivo verde: 1 punto.

Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.

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

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

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

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

ANEXO II

TEMARIO SUBINSPECTOR

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Constitución. Concepto y clases. El poder constituyente. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

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

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

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica.

5. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

6. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

7. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

8. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El estatuto de autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

9. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

10. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

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

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

13. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de Entidades Locales.

14. El Municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias.

15. La organización y funcionamiento del municipio. El Pleno. El Alcalde. La Comisión de Gobierno. Otros órganos municipales.

16. Bienes, actividades y servicios públicos en la esfera local.

17. Ordenanzas, reglamentos y Bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

18. La Licencia Municipal. Tipos. Actividades sometidas a Licencia. Tramitación.

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

20. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Disposiciones Generales. Principios básicos de actuación. Disposiciones estatutarias comunes. Régimen disciplinario.

21. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

22. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía. La uniformidad de la Policía Local. La homogeneización de medios técnicos.

23. La selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales de Andalucía.

24. Régimen disciplinario de la Policía Local. Régimen de incompatibilidades. Segunda actividad. Retribuciones.

25. La Policía Local como instituto armado de naturaleza civil. Legislación aplicable sobre armamento. El uso de armas de fuego.

26. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa I: consumo, abastos, mercados. Venta ambulante.

27. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa II: Espectáculos públicos y actividades recreativas y establecimientos públicos.

28. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa III: Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

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

30. Los Planes de Emergencia. Coordinación de todas las Administraciones. Actuación Policial.

31. Concepto y contenido del Derecho Penal. Principios que lo informan. Principio de legalidad. Principio de irretroactividad y sus excepciones.

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

33. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de ejecución del delito.

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

35. Delitos contra la Administración Pública.

36. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

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

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

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

40. Delitos relativos a la ordenación del territorio y a la protección del Patrimonio Histórico y del Medio Ambiente.

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

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

43. La Policía Local como Policía Judicial. Legislación y funciones.

44. El atestado policial en la ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

45. Entrada y registro en lugar cerrado. Intervención de las comunicaciones telefónicas. Intervención de las comunicaciones postales. Uso de la información obtenida por estos medios.

46. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención.

47. Contenido de la asistencia letrada al detenido. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "habeas corpus".

48. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

49. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

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

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

52. Licencias de conducción: sus clases. Intervención, suspensión y revocación.

53. Transporte de mercancías peligrosas por carretera. Normativa legal. Intervención en caso de accidente. La inspección técnica de vehículos. Transporte escolar: normativa vigente. El tacógrafo: definición y uso.

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

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

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

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

58. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

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

60. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género.

61. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Dirección de equipos de trabajo. Concepto y características del mando: funciones, estilos, metodología; relación con los subordinados; técnicas de dirección y gestión de reuniones.

62. Toma de decisiones: proceso, deberes hacia la organización; poder y autoridad.

63. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

64. Responsabilidad en el ejercicio profesional. Principio de jerarquía y subordinación. Relaciones interpersonales. Integridad e imparcialidad. Consideración ética de la dirección de personal.

Deontología profesional. Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Declaración del Consejo de Europa sobre la Policía. Principios básicos de actuación oficial desde la perspectiva deontológica.»

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 28 de noviembre de 2019, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad tres plazas de Oficial del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna. (PP. 131/2020).

Por resolución de Alcaldía de fecha 26 de noviembre de 2019 se aprobaron las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad tres plazas de Oficial del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de concurso-oposición por promoción interna.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

BASES PARA ACCEDER POR CONCURSO-OPOSICIÓN POR PROMOCIÓN INTERNA EN LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE LOS CUERPOS DE LA POLICÍA LOCAL EN EL AYUNTAMIENTO DE TORROX (MÁLAGA)

1. Objeto de la convocatoria.

1.1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición de tres plazas vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Oficial del Cuerpo de la Policía Local.

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

2. Legislación aplicable.

Las presentes bases se regirán por lo dispuesto en:

- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.
- Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.

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

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

- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

3. Requisitos de los aspirantes.

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

- a) Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios de carrera en los Cuerpos de la Policía Local, en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.
- b) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.
- c) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente.
- d) Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

4. Solicitudes.

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

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

4.3. Los aspirantes, con la indicada solicitud, presentarán la documentación que acredite los méritos a valorar en el concurso de méritos, según el contenido del baremo que posteriormente se describe.

4.5. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

5. Admisión de aspirantes.

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

6. Tribunal calificador.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Proceso selectivo.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

7.1. Primera fase: concurso.

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación de baremo establecido.

El baremo a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en el anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes bases.

7.2. Segunda fase: oposición.

La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos, compuesta de dos partes; la primera, que consistirá en contestar en un plazo máximo de 60 minutos, un cuestionario de 50 preguntas con respuestas alternativas, aprobadas por el tribunal momentos antes de su realización, de las materias que figuran en el Anexo III de esta

convocatoria; y la segunda, que consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario, para la realización se dispondrá de 1 hora y 30 minutos. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones del cuestionario y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma dividida por 2.

7.3. Tercera fase: capacitación.

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

8. Relación de aprobados de las fases de concurso-oposición.

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

9. Presentación de documentos.

9.1. Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

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

b) Certificación que acredite la antigüedad y carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal.

No se deberán presentar aquellos documentos que hubieren sido aportados junto a la presentación de la solicitud.

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

10. Periodo de práctica y formación.

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

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

10.3. La no incorporación al curso de capacitación o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y

apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

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

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

11. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión.

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

11.2. Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los alumnos serán nombrados funcionarios de carrera en la categoría a la que se aspira, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas. Los aspirantes aprobados que habiendo sido nombrados funcionarios de carrera, no hayan tomado posesión del cargo en el plazo de un mes, o renuncien al destino asignado, perderán su derecho a tomar posesión del cargo en esta Administración, procediéndose a nombrar funcionario de carrera, según el orden de prelación, al siguiente aspirante aprobado de la lista que mayor puntuación haya obtenido en las fases de concurso oposición y curso de capacitación.

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

12. Recursos.

Contra las presentes bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Torrox, 28 de noviembre de 2019.- El Alcalde, Óscar Medina España.

ANEXO I**BAREMOS PARA LA FASE DE CONCURSO**

V.A.1. Titulaciones académicas:

V.A.1.1. Doctor: 2,00 puntos.

V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.

V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.

V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación solo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. Solo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.

V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.

V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.

V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:

V.A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos.

V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.

V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.

V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.

V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte. No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las

titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.

- La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1, dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

- Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

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

V.A.4. Otros méritos:

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

Medalla de Oro: 3 puntos.

Medalla de Plata: 2 puntos.

Cruz con distintivo verde: 1 punto.

Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.

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

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

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

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

ANEXO II

TEMARIO CATEGORÍA OFICIAL DE POLICÍA LOCAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

25. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

26. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales.

Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 23 de enero de 2020, del Ayuntamiento de Torrox, por el que se publica Resolución de Alcaldía por la que se aprueban las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local de este municipio, mediante sistema de oposición libre. (PP. 206/2020).

Por Resolución de Alcaldía de fecha 5 de diciembre de 2019, se aprobaron las bases y la convocatoria para cubrir en propiedad siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local de este Municipio, mediante sistema de oposición libre.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

BASES PARA INGRESAR POR OPOSICIÓN LIBRE EN LA CATEGORÍA DE POLICÍA LOCAL EN EL AYUNTAMIENTO DE TORROX

1. Objeto de la convocatoria.

1.1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso por turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición, de seis plazas y una plaza mediante sistema de movilidad sin ascenso por el procedimiento del concurso de méritos, vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local.

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

2. Legislación aplicable.

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en:

- Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales.
- Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

3. Requisitos de los aspirantes.

3.1. Por turno libre:

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

- a) Nacionalidad española.
- b) Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.
- c) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.
- d) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- e) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente.
- f) No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.
- g. Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- h. Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales, salvo el de estatura, que lo será en la prueba de examen médico y copias compulsadas de la titulación requerida y los permisos de conducción, que serán acreditados con la presentación de las solicitudes.

Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

3.2. Por movilidad sin ascenso:

Para participar en el proceso selectivo por movilidad sin ascenso, los aspirantes han de hallarse en la situación administrativa de servicio activo en la categoría de policía, presentar declaración responsable de no haber obtenido plaza en otra convocatoria por el sistema de movilidad en los últimos cinco años, desde la fecha de la toma de posesión en la plaza, o bien, desde la fecha de finalización del plazo de toma de posesión, en el caso de que no hubiesen tomado posesión por circunstancias imputables únicamente a ellos, y deberán reunir, a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Antigüedad de cinco años como funcionario o funcionaria de carrera en la categoría de policía.
- b) Faltar más de 10 años para el cumplimiento de la edad que determinaría el pase a la situación de segunda actividad.

c) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad por disminución de aptitudes psicofísicas.

La acreditación documental de estos requisitos tendrá lugar en el momento de presentación de las solicitudes.

4. Solicitudes.

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

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

4.3. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

5. Admisión de aspirantes.

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada al lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en el caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

6. Tribunal Calificador.

6.1. El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario.

Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

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

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

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

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

6.6. El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante

el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

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

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

7. Proceso selectivo, relación de aprobados, presentación de documentos y toma de posesión para el sistema de movilidad.

7.1. El procedimiento de selección consistirá en un concurso de méritos, estableciéndose el orden de prelación de las personas aspirantes en razón de la puntuación total del concurso. En el supuesto de que dos o más personas obtuvieran igual puntuación, el orden de prelación, se establecerá atendiendo a la mayor calificación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados: antigüedad, formación, titulaciones académicas y otros méritos. En caso de persistir el empate, se decidirá por sorteo público.

El baremo para el concurso de méritos a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en la Orden de 31 de marzo de 2008, de la Consejería de Gobernación, que se describe en el Anexo IV de la presente convocatoria.

Los aspirantes seleccionados en el sistema de acceso por movilidad estarán exentos de la realización del curso de ingreso.

7.2. Una vez terminada la baremación, el Tribunal hará pública los resultados de la misma, por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación, y propondrá al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario de carrera del Ayuntamiento de Torrox, a tantos aspirantes como número de plazas convocadas, en razón de las puntuaciones obtenidas.

7.3. Las personas aspirantes que obtengan plaza, sólo podrán renunciar a las mismas, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, siempre que hubiesen obtenido plaza en otra convocatoria pública en la que estuviesen participando y opten por esta última, debiendo comunicar esta circunstancia al Ayuntamiento al que pertenece la plaza a la que se renuncia, siendo este requisito necesario para poder tomar posesión en la plaza obtenida, al mismo tiempo, en otra convocatoria pública.

En este supuesto, así como en el caso de que la persona aspirante propuesta no reúna los requisitos de participación, el tribunal calificador, a instancia del Ayuntamiento, podrá realizar una segunda propuesta.

7.4. Para tomar posesión de la plaza obtenida, en el caso de que la persona aspirante estuviese participando en otras convocatorias, ésta deberá acompañar la acreditación de haber comunicado la obtención de la plaza, y la decisión de tomar posesión de la misma a los respectivos Ayuntamientos. (Dicha comunicación producirá la baja automática de la persona aspirante en los procesos selectivos por el sistema de movilidad en que estuviese participando).

7.5. Los aspirantes propuestos serán nombrados por el titular de la Alcaldía funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Torrox, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, a contar desde la publicación del nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, salvo que, el Ayuntamiento de origen haya diferido el cese, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 26 bis del citado Decreto 66/2008, circunstancia que ha de comunicar al Ayuntamiento de destino.

7.6. En el supuesto que la plaza quedará vacante por cualquier circunstancia, la misma pasará a turno libre.

8. Inicio de convocatoria y celebración de las pruebas para la oposición por turno libre.

8.1. La actuación de los aspirantes se iniciará con aquel aspirante cuyo primer apellido empiece se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Ñ», atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «Ñ», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «O», y así sucesivamente por orden alfabético, de conformidad con la resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública con fecha 11 de abril de 2018, BOE número 91.

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

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

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

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

9. Proceso selectivo.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

9.1. Primera fase: oposición.

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

9.1.1. Primera prueba: Aptitud física.

De carácter obligatorio y eliminatorio. Los aspirantes realizarán las pruebas físicas que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, incluida la natación, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria y en el orden que se establece. Se calificará de apto o no apto.

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar, con anterioridad, al tribunal, un certificado médico, en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas deportivas.

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

Cuando las plazas convocadas sean más que las aspirantes que se han acogido al anterior derecho, esta circunstancia no afectará al desarrollo del proceso selectivo en los demás casos. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no pueda ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

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

9.1.2. Segunda prueba: Conocimientos: Examen teórico.

De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes. Consistirá en contestar en un plazo máximo de 90 minutos, un cuestionario de 100 preguntas con respuestas alternativas, aprobadas por el tribunal momentos antes de su realización, para cada materia de las que figuren en el anexo III de esta convocatoria.

La puntuación a otorgar por la realización de este ejercicio será de 0 a 10 puntos, debiendo los aspirantes alcanzar como mínimo 5 puntos para superarlo. El tribunal realizará además 10 preguntas de reserva que en el caso de anulación de alguna de las 100 primeras servirán para sustituir las anuladas por el tribunal, en el orden que se establezcan de forma clara en el examen.

Por cada dos preguntas erróneamente contestadas se descontarán además otra cuya respuesta sea acertada. Las preguntas en blanco no restarán puntuación.

El tribunal explicará de forma clara y precisa la forma de marcación, anulación de las preguntas y la forma de finalmente dejarla en blanco.

9.1.3. Tercera prueba: Psicotécnica.

De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes. La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.

A) Valoración de aptitudes.

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

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

B) Valoración de actitudes y personalidad.

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

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

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

9.1.4. Cuarta prueba: Conocimiento: Examen práctico.

Consistirá en desarrollar por escrito un supuesto práctico relacionado con el temario de la convocatoria, aprobado por el tribunal momentos antes de su realización y en un tiempo máximo de 1 hora y 30 minutos. El ejercicio podrá ser leído posteriormente por los aspirantes en sesión pública, pudiendo el Tribunal contrastar los conocimientos. La valoración se fundamentará en el soporte profesional y la calidad de los planteamientos y en la adaptación profesional del candidato al puesto de trabajo. Se calificará de 0 a 10

puntos. Los aspirantes deberán alcanzar, al menos, 5 puntos para superar este cuarto ejercicio, quedando excluidos de la convocatoria los candidatos que no obtengan dicha puntuación mínima. La calificación final de la prueba de conocimiento será la suma de las calificaciones obtenidas en el primer ejercicio y en este cuarto ejercicio, dividida por dos.

9.1.5. Quinta prueba: Examen médico.

Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria.

Se calificará de apto o no apto.

9.2. Segunda fase: Curso de ingreso.

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

10. Relación de aprobados de la fase de oposición.

Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

11. Presentación de documentos.

11.1. Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

a) Fotocopia compulsada del DNI.

b) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.1 de la presente convocatoria. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

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

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

e) Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

f) Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

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

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

12. Período de práctica y formación.

12.1. El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

12.2. Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuela Concertada o Escuela Municipal de Policía Local.

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

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

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

13. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión.

13.1. Finalizado el curso selectivo de ingreso, la Escuela de Seguridad Pública o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los aspirantes que superen el correspondiente curso de ingreso, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario de carrera de las plazas convocadas.

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

Los aspirantes aprobados, que habiendo sido nombrados funcionarios de carrera, no hayan tomado posesión del cargo en el plazo de un mes, o renuncien al destino asignado, perderán su derecho a tomar posesión del cargo en esta Administración, procediéndose a nombrar funcionario de carrera, según el orden de prelación, al siguiente aspirante aprobado de la lista que mayor puntuación haya obtenido en las fases de concurso oposición y curso de capacitación.

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

14. Recursos.

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso

contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el juzgado de lo Contencioso- Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

ANEXO I

PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA

Las pruebas de aptitud física tendrá la calificación de «apto» o «no apto». Para obtener la calificación de «apto» será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4.

Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: de 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años.

Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general y natación que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general y natación se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de «apto».

Obligatorias.

A.1. Prueba de velocidad: Carrera de 50 metros lisos.

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2. Prueba de potencia de tren superior: Los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1. Flexiones de brazos en suspensión pura.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos. La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas. Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8	6	4

A.2.2. Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto.

No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres	5,50	5,25	5,00

A.3. Prueba de flexibilidad: Test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros.

En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies.

Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado.

Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres y Mujeres	26	23	20

A.4. Prueba de potencia de tren inferior: Salto vertical.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

A.5. Prueba de resistencia general: Carrera de 1.000 metros lisos.

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto. El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie.

Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

A.6. Prueba de natación: 25 metros estilo libre.

Se realizará en una piscina que permita efectuar el recorrido sin hacer virajes

El aspirante podrá colocarse para la salida, bien sobre la plataforma de salida, bien en el borde de la piscina, o bien en el interior del vaso, debiendo permanecer en este último caso en contacto con el borde de la salida.

Una vez que se dé la señal de salida, los aspirantes, bien en zambullida o por impulsión sobre la pared, según la situación de partida adoptada, iniciarán la prueba empleando cualquier estilo para su progresión.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	26 segundos	29 segundos	32 segundos
Mujeres	30 segundos	33 segundos	36 segundos

ANEXO II

CUADRO DE EXCLUSIONES MÉDICAS

1. Talla.

Estatura mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

2. Obesidad-Delgadez.

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18'5 ni superior a 29'9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros.

En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

3. Ojo y visión.
 - 3.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.
 - 3.2. Desprendimiento de retina.
 - 3.3. Patología retiniana degenerativa.
 - 3.4. Hemianopsias y alteraciones campimétricas.
 - 3.5. Discromatopsias.
 - 3.6. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.

4. Oído y audición.
 - 4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.
 - 4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

5. Aparato digestivo.
 - 5.1. Cirrosis hepática.
 - 5.2. Hernias abdominales o inguinales.
 - 5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.
 - 5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).
 - 5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.

6. Aparato cardio-vascular.
 - 6.1. Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/Hg de presión sistólica, y los 90 mm/Hg de presión diastólica.
 - 6.2. Insuficiencia venosa periférica.
 - 6.3. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

7. Aparato respiratorio.
 - 7.1. Asma bronquial.
 - 7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.
 - 7.3. Neumotórax espontáneo recidivante.
 - 7.4. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

8. Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.

9. Piel.
 - 9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.
 - 9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

10. Sistema nervioso.
 - 10.1. Epilepsia.
 - 10.2. Migraña.

10.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

11. Trastornos psiquiátricos.

11.1. Depresión.

11.2. Trastornos de la personalidad.

11.3. Psicosis.

11.4. Alcoholismo, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.

11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

12. Aparato endocrino.

12.1. Diabetes.

12.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

13. Sistema inmunitarios y enfermedades infecciosas.

13.1. Enfermedades transmisibles en actividad.

13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas.

13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

14. Patologías diversas.

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial. Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO III

TEMARIO POLICIA LOCAL

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

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

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

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

5. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

6. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

7. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento, Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

8. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

9. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

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

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

12. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.

13. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde.

La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

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

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

16. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario.

Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

17. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

18. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

19. La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

20. La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

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

22. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

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

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

25. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

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

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

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

29. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

30. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

31. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

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

33. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

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

35. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

36. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

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

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

39. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

40. Deontología policial. Normas que la establecen.

BAREMOS PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS

V.A.1. Titulaciones académicas:

- V.A.1.1. Doctor: 2,00 puntos.

- V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.

- V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 puntos.

- V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración,

las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

- V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.

- V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.

- V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.

- V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:

V.A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

- V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos.

- V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.

- V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.

- V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.

- V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte. No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.

- La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

- Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

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

V.A.4. Otros méritos:

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

Medalla de Oro: 3 puntos.

Medalla de Plata: 2 puntos.

Cruz con distintivo verde: 1 punto.

Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.

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

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

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

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

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Torrox, 23 de enero de 2020.- El Alcalde, Óscar Medina España.