

En determinadas circunstancias (cuando el tratamiento se realice por medios automatizados y este se base en el consentimiento de las personas interesadas), las personas interesadas podrán solicitar la portabilidad de sus datos para que estos sean transmitidos a otro responsable.

En determinadas circunstancias (cuando la base de legitimación sea la ejecución de un contrato o el consentimiento del interesado) las personas interesadas podrán solicitar su derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que le produzca efectos jurídicos o le afecte significativamente de modo similar.

Las personas interesadas pueden ejercer sus derechos dirigiendo un escrito al Responsable del Tratamiento, pudiendo obtener modelos para este ejercicio en www.agpd.es. Las personas interesadas disponen de la posibilidad presentar una reclamación cuando no hayan obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es). Así mismo, las personas interesadas pueden obtener información adicional acerca de sus derechos dirigiéndose a la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

9. *Contactos para consultas.*

955798195 (buzón voz) - 661676435 (WhatsApp) - festejos@aytolarinconada.es (email).

Lo que se hace público, para general conocimiento.

En La Rinconada a 26 de octubre de 2022.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

36W-6964

LA RODA DE ANDALUCÍA

Doña Josefa Valverde Luque, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante resolución de Alcaldía n.º 690/2022 de 18 de octubre de 2022, se aprueba la Oferta de Empleo Público del año 2022 de personal funcionario en las plazas y categorías profesionales que se indican a continuación:

- Grupo C. Subgrupo C1.
- Escala: Administración Especial. Escala básica.
- Subescala: Servicios Especiales.
- Denominación: Policía Local.
- Plazas: Una.
- Procedimiento selección: Oposición libre.

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 70.2 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.

La Roda de Andalucía a 19 de octubre de 2022.—La Alcaldesa, Josefa Valverde Luque.

4W-6732

LA RODA DE ANDALUCÍA

Doña Josefa Valverde Luque, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Ayuntamiento Pleno de esta localidad, en sesión ordinaria celebrada el pasado 30 de septiembre de 2022, adoptó por mayoría absoluta, el acuerdo de aprobación inicial en relación al reglamento para la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.

Dicho expediente queda expuesto al público por plazo de 30 días hábiles, contados a partir del siguiente a la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual podrán los interesados examinar el expediente y formular las reclamaciones que estimen pertinentes en el Registro General.

Asimismo durante este período de información pública, la documentación estará disponible para su consulta en la página web del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía <http://www.larodadeandalucia.es>.

Se incluye el texto íntegro del citado Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, Transparencia Pública de Andalucía.

«REGLAMENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RODA DE ANDALUCÍA

Como consecuencia de la desgraciada y repentina propagación del virus del COVID-19, el Gobierno de la Nación se vio en la necesidad de declarar el estado de alarma, que supuso, entre otras medidas, el confinamiento general de la población en sus domicilios.

Ante tal excepcional coyuntura, y para dar continuidad al fin principal de las Administraciones Públicas de servir al interés general, las autoridades establecieron el carácter preferente del teletrabajo en aquellos puestos que fuese posible, de manera que los servicios públicos se viesen afectados en la menor medida posible.

Esta medida, en principio de carácter temporal, se ha demostrado totalmente eficaz para la satisfacción del interés general, y ha sido acogida con entusiasmo por la mayoría del personal municipal. Por lo tanto, en breve plazo se ha demostrado que es un instrumento válido, siempre que se utilice con responsabilidad y profesionalidad.

El artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, recoge entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Como medida para el logro de este derecho, el teletrabajo resulta ser un instrumento idóneo para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

El teletrabajo, entendido como modalidad preferente de trabajo a distancia que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Administración, para la prestación de servicios mediante el uso de nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el contexto europeo como a nivel nacional y autonómico y local.

En el contexto comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el

Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a las personas acogidas a teletrabajo por cuenta ajena en la Unión Europea.

Este acuerdo partió de la concepción del teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones prestadoras de servicios públicos, así como para dar una mayor autonomía a las personas trabajadoras en la realización de sus tareas.

Siguiendo la senda abierta por este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y a la vista de lo experimentado en el ámbito de la empresa privada, comenzaron a aprobarse diversas normativas reguladoras de esta modalidad de trabajo a distancia por distintas Administraciones Públicas.

En lo que respecta al ámbito estatal, las primeras previsiones relativas al teletrabajo fueron introducidas por la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. A continuación, se publicó el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, cuyo principal objetivo era el de servir de guía para los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos a la hora de diseñar e implementar sus programas piloto de teletrabajo.

Un año después, se procedería a la aprobación de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, ya derogada, en cuya disposición final sexta se incluía una habilitación para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado.

Con posterioridad, en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009, en el apartado 1.1 relativo a la «Modernización y nuevas tecnologías», como desarrollo de la medida general destinada a «Impulsar la buena administración, la calidad y la eficacia de los servicios públicos», se incluyeron dos previsiones sobre esta materia: una de ellas referida al conjunto de Administraciones Públicas y otra a la Administración General del Estado.

Por su parte, el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, prevé en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado en lo que respecta al tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. En particular y como medida para el logro de este objetivo, se llevará a cabo el «desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo».

Cabe destacar igualmente que en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se regula conforme al mandato contenido en el artículo 18.4 de la Constitución Española y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral como son, entre otros, los derechos digitales en la negociación colectiva, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

En cuanto al ámbito autonómico y local, tras los iniciales programas piloto, se fue impulsando desde 2012 la regulación del teletrabajo para la prestación de servicios en sus ámbitos.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es el instrumento normativo más oportuno para la introducción de unas reglas que sirvan de base común para el desarrollo de la figura en todas las Administraciones Públicas, al tratarse de una norma básica que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público y que contiene los elementos comunes al conjunto del personal funcionario de todas las Administraciones Públicas, así como las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. A consecuencia de tales antecedentes, se experimenta modificación normativa en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se introduce un nuevo artículo 47 bis, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 47 bis. *Teletrabajo.*

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

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

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.»

Finalmente, recordemos la potestad reglamentaria reconocida a los Ayuntamientos, regulada en el artículo 3 y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

REGLAMENTO

Artículo 1.— *Definición.*

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

2. El teletrabajo tiene como objeto la prestación del servicio en la modalidad no presencial.

3. El teletrabajo tiene como finalidad conseguir un mejor y más moderno desempeño del puesto de trabajo a través del fomento del uso de nuevas tecnologías y la gestión por objetivos, así como contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras circunstancias personales que lo aconsejen, consiguiendo con ello un mayor grado de satisfacción laboral.

4. En esta modalidad de prestación del servicio, quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos.

Artículo 2.— *Principios básicos.*

Son principios básicos del teletrabajo:

- Su consideración como forma válida para la prestación del servicio por parte del personal municipal.
- El carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.
- El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.
- El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en la normativa, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
- El personal público que teletrabaje tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- El teletrabajo es compatible con la reducción de jornada en las mismas condiciones que el personal municipal con jornada presencial.
- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Artículo 3.— *Ámbito de aplicación.*

1. El presente reglamento será de aplicación al personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación laboral, y ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en este Reglamento.

2. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.

3. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los puestos siguientes:

- a) Puestos de atención e información a la ciudadanía y oficinas de registro.
- b) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.
- c) Se excluye expresamente los puestos de trabajo siguientes:
 - Policía local.
 - Servicios múltiples.
 - Jardinería.
 - Servicios sociales.
 - Conserjería.
 - Limpieza viaria.
 - Servicios de cementerio.
 - Limpieza de edificios públicos.
 - SAD.
 - Servicios de Residencia.
 - Cualquier otro que requiera atención presencial y personal.
 - Aquellos que determine justificadamente la Alcaldesa, por Decreto, en el ejercicio de su competencia de jefatura de personal, previa negociación colectiva (arts. 21.1.h) de la LRBRL y art. 37 del TREBEP).

Artículo 4.— *Requisitos.*

1. Las empleadas y empleados públicos, incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento, que tengan interés en prestar su servicio mediante jornada no presencial habrán de reunir y acreditar los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.
- b) Prestar sus servicios en un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo.
- d) Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.
- e) Disponer o adquirir el compromiso de disponer, en la fecha en que comience el régimen de teletrabajo, de equipo informático y conexión de banda ancha con las características que defina la Administración en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas.
- f) Las personas teletrabajadoras facilitarán un sistema de comunicación de contacto por si es necesario su localización durante la jornada de teletrabajo, para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, siendo obligatorio el contacto habitual que se tenga con los usuarios o administraciones públicas, mediante servicio telefónico u otro tipo de comunicación.
- g) En el caso de que se realicen videoconferencias se facilitará el acceso a la aplicación informática correspondiente.
- i) Es responsabilidad de la persona que está teletrabajando el asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas necesarios para desarrollar su trabajo de forma remota, de tal forma que si dichos sistemas no funcionan adecuadamente, deberá incorporarse a su trabajo de forma presencial.

Los requisitos mínimos exigidos deberán conservarse durante todo el periodo de tiempo en el que el empleado público preste su servicio en jornada no presencial mediante teletrabajo.

2. El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía pondrá a disposición del personal que preste sus servicios de manera no presencial los medios necesarios para poder conectarse telemáticamente con el Ayuntamiento.

Si el avance de la tecnología lo permite el Ayuntamiento facilitará los medios más seguros para realizar dicha conexión.

En cualquiera de los casos se garantizará el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 5.— *Acceso al teletrabajo.*

1. Las solicitudes para prestar los servicios de manera no presencial se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía. Recibida la solicitud, el área de RRHH dará traslado de las solicitudes recibidas, de forma inmediata, a la unidad en la que preste sus servicios la persona solicitante.

2. Las solicitudes recibidas, serán estudiadas por la Alcaldía, la cual dictará decreto, previa audiencia a la representación sindical, justificando la aceptación o denegación de la solicitud. Corresponde a la Alcaldía o Concejalía en que delegue la competencia, la resolución de la solicitud. La prórroga/s no requerirá audiencia a la representación sindical, y se resolverán directamente por la alcaldía.

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de quince días a contar desde la presentación de la solicitud. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución tendrá efectos desestimatorios de la solicitud.

3. La resolución de autorización fijará la fecha de inicio de este sistema de prestación de servicios de carácter no presencial y la fecha de fin.

La finalización de esta modalidad de jornada no presencial conllevará la incorporación de la empleada/o a la modalidad presencial que tenía asignada con anterioridad.

4. La autorización de la solicitud de teletrabajo quedará condicionada al cumplimiento de los requisitos del artículo 4 y a que ninguno de las áreas, donde se encuentra ubicado estructuralmente el interesado solicitante, esté sin atención del personal adscrito, debiendo existir atención personal o al público mínima.

Artículo 6.— *Criterios preferentes de autorización.*

Cuando hubiera varias personas que deseen prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenezcan a la misma unidad de trabajo y por cuestiones de organización administrativa no fuera viable otorgar dicha modalidad de trabajo a todas, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre ellas y el Ayuntamiento, se valorarán preferentemente, las siguientes circunstancias debidamente acreditadas:

- a) Propuesta de autoorganización de la propia área o personal afectado.
- b) Empleadas públicas en periodo de gestación.
- c) Conciliación de la vida familiar y personal con la laboral: que tengan a su cargo personas mayores que precisen cuidados continuados, hijas/os menores de 14 años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Personal público con discapacidad.
- e) Trabajadoras públicas víctimas de violencia de género.
- f) Familias monoparentales.
- g) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.
- h) De manera especial se tendrán en cuenta las peticiones de personas que hayan dispuesto de un permiso por deber inexcusable por cuidado de personas dependientes y al personal perteneciente a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio o Departamento competente en materia sanitaria como grupos vulnerables al Covid-19.

Las referencias que en este apartado se hacen a hijos/as se entenderán hechas también a aquellas personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto de la empleada/o público como de su cónyuge o pareja de hecho.

Artículo 7.— *Organización y supervisión.*

1. Corresponderá a las jefaturas de área que preste servicios en régimen de teletrabajo, determinar las tareas concretas que deberán realizar quienes teletrabajen en esta modalidad de prestación de servicios, y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado durante la misma de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido.

2. El teletrabajo, por su naturaleza, comporta de manera inherente una especial flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios. No obstante, se podrán fijar periodos mínimos de conexión para la realización del trabajo o, incluso que estos periodos de interconexión se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas, en las que las necesidades del servicio hacen necesaria la comunicación entre la Administración y la persona teletrabajadora.

Artículo 8.— *Características generales del teletrabajo.*

1. La duración del periodo de tiempo en el que se podrá desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial se determinará en la Resolución de concesión que no será superior a 6 meses, pudiendo prorrogarse por igual periodo y así sucesivamente.

2. El cumplimiento de la jornada de trabajo bajo la modalidad no presencial será fijado en la Resolución autorizante. Se establece un mínimo de un día y un máximo de dos días a la semana, para la prestación del servicio en la modalidad no presencial, o el prorrateo si la jornada es parcial.

Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio, se podrá modificar puntualmente la distribución de la jornada de trabajo entre la modalidad presencial y no presencial inicialmente establecida, así como reducir o aumentar el número de días semanales inicialmente fijados de teletrabajo.

Por circunstancias que deberá justificar la persona solicitante la jornada diaria podrá fraccionarse por horas para su prestación en ambas modalidades, presencial y no presencial.

En todo caso la prestación del teletrabajo por horas no podrá superar el máximo de dos días dentro de la semana.

3. La duración de la jornada de teletrabajo será la misma que el de la jornada presencial.

La jornada será de 8.00 a 15.00 con necesariamente lo cual supondrá la interconexión obligatoria en la citada franja de las 8 a las 15 horas, con el objetivo de facilitar la comunicación con el resto del personal municipal y equipo de gobierno, así como los usuarios llegado el caso y otras administraciones.

A los efectos de completar la jornada ordinaria obligatoria asignada al puesto de trabajo, las personas teletrabajadoras podrán teletrabajar entre los días de lunes a viernes.

La persona teletrabajadora queda obligada a controlar que los periodos de conexión nocturnas no causen alteraciones que repercutan negativamente en los hábitos de vida saludables, incluidos los periodos de descanso nocturno, especialmente entre una jornada de teletrabajo y la siguiente presencial.

Artículo 9. Reincorporación del personal a la modalidad presencial.

El personal municipal que estuviese prestando sus servicios de manera no presencial deberá incorporarse a su puesto de trabajo presencial por las siguientes causas:

- a) Renuncia voluntaria a la modalidad no presencial.
- b) Transcurso del tiempo de autorización del teletrabajo.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable.
- e) Por incumplimiento fehaciente de la jornada semanal de trabajo.
- f) Por la no utilización de los sistemas de control que instaure el Ayuntamiento.

Excepto en los supuestos a) y b), será necesaria Resolución de Alcaldía motivada de la finalización de la autorización para teletrabajar, para lo que se podrá solicitar informe de la jefatura del área afectada.

La reincorporación deberá producirse, al día siguiente de la renuncia o finalización del plazo de autorización, y al día siguiente de la notificación de la correspondiente Resolución en el resto de casos.

Artículo 10.— *Sistema de control horario.*

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía establecerá y adaptará los mecanismos de comprobación del cumplimiento del horario teletrabajado, los cuales serán de obligado cumplimiento para el personal.

Dichos sistemas en ningún caso violarán la intimidad del personal municipal.

Artículo 11.— *Protección y confidencialidad de los datos y seguridad de la información.*

La persona teletrabajadora, en la prestación del servicio en la modalidad no presencial, debe cumplir la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, así como la confidencialidad de la información a la que accede, en los mismos términos que en la modalidad presencial, estableciendo las precauciones necesarias para separar los ámbitos personales y profesionales.

Artículo 12.— *Entrada en vigor.*

El presente reglamento entrara en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Disposición adicional.

Este reglamento será desarrollado por cuantas instrucciones sean aprobadas por el órgano municipal competente.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Roda de Andalucía a 27 de octubre del año 2022.—La Alcaldesa, Josefa Valverde Luque.

6W-6954

UTRERA

Don Juan Borrego López, Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 11 de octubre de 2022, ha sido otorgada la autorización previa para la actuación extraordinaria en suelo rústico 001/2022 (006722000002), consistente en implantación de industria de ensamblaje de vehículos eléctricos para movilidad urbana sostenible, en edificación existente, sita en polígono 4, parcela 44 con referencia catastral 41095A004000440001SR, finca registral 37485, según documento técnico redactado por el Ingeniero don David Rodríguez Martín, con declaración responsable con registro de entrada de fecha 21 de abril de 2022 con número 2022/16317, en el que se incorpora estudio de inundabilidad del Arroyo Calzas Anchas a su paso por las inmediaciones de la parcela 44 polígono 4 en el término municipal de Utrera, redactado por el Ingeniero Agrónomo don Antonio Ricardo Rivero Reina, con declaración responsable de fecha noviembre de 2021, promovida por la entidad Scoobic Holding S.A., con CIF. núm. A-42962373, representada por don José Enrique Díaz Buzón, con DNI núm. 28931867-Y, debiendo condicionarse la licencia urbanística en su caso:

- Al cumplimiento de las condiciones establecidas en el Informe del Jefe del Servicio de Carreteras de la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, de fecha 26 de mayo de 2022, con registro de entrada de fecha 6 de junio de 2022 número 2022/21973, según el cual el promotor de la actuación deberá acondicionar el acceso existente en A-362 p.k. 0+125 margen derecho en los términos indicados en dicho informe, para lo cual deberá presentar proyecto firmado por Técnico competente, que deberá obtener también la correspondiente licencia urbanística.
- A la autorización de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir.
- A que se contemple en el proyecto de dicha licencia para la realización de la «pantalla vegetal» que se prevé realizar en la finca, las especies autóctonas de hoja perenne que se indican en el informe de fecha 13 de mayo de 2022, emitido por el Técnico de la Delegación de Medio Ambiente de este Ayuntamiento.
- A la obtención de la correspondiente Autorización Ambiental Unificada.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que contra dicha resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Alcalde 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 Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro recurso que se estime pertinente.

En Utrera a 14 de octubre de 2022.—El Secretario General, Juan Borrego López.

15W-6643